

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. TONGA TIUR
PUTRA DI DESA BRANANG KECAMATAN LEKOK
KABUPATEN PASURUAN
JAWA TIMUR**

**LAPORAN SKRIPSI
SOSIAL EKONOMI PERIKANAN**

**OLEH :
QURROTUL AYUNI
NIM : 0510842008**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS PERIKANAN
MALANG**

2008

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN PT. TONGA TIUR PUTRA DI DESA
BRANANG KECAMATAN LEKOK
KABUPATEN PASURUAN
JAWA TIMUR**

**ARTIKEL SKRIPSI
PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN**

Oleh :

QURROTUL AYUNI

NIM. 0510842008

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)

(Dr. Ir. Nuddin Harahap,

MP)

Tanggal : _____

Tanggal : _____

Mengetahui

Ketua Jurusan

(Ir. Maheno Sri Widodo, MS)

Tanggal : _____

RINGKASAN

QURROTUL AYUNI, Laporan Skripsi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra Di Desa Branang Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan Jawa Timur (dibawah bimbingan Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP dan Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)

Aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang adalah motivasi. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak, berperilaku. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatannya. Hal ini timbul karena dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dari dalam diri individu karena dengan adanya motivasi akan mendorong karyawan untuk berusaha dan bekerja dengan baik sehingga hasil dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei Juni 2008 pada perusahaan PT.. Tonga Tiur Putra Di Desa Branang Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tonga Tiur Putra , (2) Faktor motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tonga Tiur Putra, (3) Faktor penghambat upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Tonga Tiur Putra.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan teknik studi kasus yaitu mempelajari suatu kasus agar diperoleh gambaran secara detail tentang latar belakang, sifat-sifat dan karakter yang khas yang ada di perusahaan. Jenis penelitian adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan sedangkan sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah : Korelasi linier berganda, regresi linier berganda dan analisa koefisien determinasi (R^2).

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS di peroleh nilai dw (*durbin-watson test*) $DW = 1.966$. Uji Multikolinieritas syarat yang ada yaitu VIF kurang dari 10. Hasil data di dapatkan bahwa pada harapan, motif dan insentif VIF berturut-turut adalah : 1,058; 1,188; 1,185.

Pada analisis regresi linier berganda didapatkan R^2 hasil yaitu 0,510 Perhitungan ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 51% terhadap faktor kinerja karyawan Perhitungan ini sudah dikatakan baik karena mendekati 1.

Uji F (over all test) digunakan untuk menguji signifikansi seluruh peubah bebas sebagai satu kesatuan atau secara bersama-sama (simultan). Pada uji F didapatkan nilai F adalah 32,960. Perhitungan dikatakan normal jika F hitung $>$ F tabel. Pada perhitungan ini F tabel adalah 2, 71 sehingga F hitung yaitu 32,960 $>$ 2, 71. Sehingga disimpulkan data tersebut 99 % signifikan.

Uji t diperoleh nilai t hitung harapan adalah = -0,068, t hitung motif = 3,393 dan t hitung insentif = 7,372. Syarat pengaruhnya adalah t hitung $>$ t tabel. Sedangkan t tabel adalah = 1,99. Sehingga dari variabel motif dan insentif

berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan variabel harapan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Dari data diatas didapatkan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,523 + (-0,005) X_1 + 0,231 X_2 + 0,624 X_3$$

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut : (1) Adanya pengaruh yang nyata dari motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun faktor harapan menjadi unsur yang dominan dari hasil perhitungan. Sedangkan unsur motif dan insentif juga mempunyai pengaruh tetapi lebih kecil. (2) Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan antara lain yaitu : Dalam hal pengendalian karyawan diperlukan pimpinan yang baik, berwibawa dan bertanggung jawab, setiap satu bulan sekali pimpinan mengadakan meeting untuk memberikan pengarahan kepada karyawan, memberikan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pihak perusahaan selalu memperhatikan keadaan para karyawan dan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.(3) Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah : Pengaruh lain selain motif, harapan dan insentif harus diperhatikan, perlu dilakukan evaluasi terhadap produksi yang dihasilkan oleh pimpinan, perlu diadakannya kegiatan pelatihan yang dapat mengembangkan ketrampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang dengan rahmat dan hidayah-Nya penulisan laporan skripsi ini dapat diselesaikan. Laporan ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana perikanan di Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP dan Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP yang telah dengan tulus memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi kepada penulis sehingga terselesaikannya laporan ini.

Pada kesempatan kali ini penulis juga mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : Bapak Siswanto selaku pimpinan PT. Tonga Tiur Putra yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian, Kepala Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Pasuruan atas informasi dan sumbangan data kepada penulis, Seluruh karyawan PT. Tonga Tiur Putra atas bantuan dan kerja samanya selama proses penelitian

Semoga Allah SWT, memberikan pahala yang setimpal atas budi baik yang diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa hasil laporan ini masih jauh dari sempurna karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT semata, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk membuat laporan ini menjadi lebih baik.

Malang, April 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Motivasi	7
2.1.1 Pengertian Motivasi	7
2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi	8
2.1.3 Cara Memberikan Motivasi.....	10
2.1.4 Model-Model Motivasi.....	12
2.1.5 Teori-Teori Motivasi	13
2.1.6 Unsur-Unsur Motivasi	17
2.2 Kinerja Karyawan	18
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.2.2 Pengukuran Kinerja	20
2.2.3 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja.....	21
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	21
III. METODE PENELITIAN	26
3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian.....	26
3.2 Metode Penelitian.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel	28
3.4.1 Populasi	28



3.4.2 Sampel	28
3.5 Definisi Operasional Variabel	29
3.6 Klasifikasi Penelitian	29
3.7 Instrumen Penelitian	31
3.8 Teknik Analisa Data	32
3.8.1 Korelasi Berganda	33
3.8.2 Regresi Linier Berganda	35
3.8.3 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)	35
3.8.4 Uji F	36
3.8.5 Uji t	36
IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN	38
4.1 Letak Geografis dan Keadaan Topografis	38
4.2 Keadaan Penduduk	39
4.3 Kegiatan Usaha Perikanan	40
4.4 Jenis dan Perkembangan Alat Tangkap	41
4.5 Produksi Ikan	42
4.6 Profil PT. Tonga Tiur Putra	45
4.6.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	45
4.6.2 Lokasi dan Tata Letak Perusahaan	47
4.6.2.1 Lokasi	47
4.6.2.2 Tata Letak Perusahaan	49
4.6.3 Struktur Organisasi	51
4.6.4 Ketenaga Kerjaan	53
4.7 Sarana Produksi	57
4.8 Proses Pengolahan	58
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	63
5.1 Gambaran Karakteristik Resonden	63
5.2 Diskrepsi Variabel	65
5.2.1 Harapan	66
5.2.2 Motif	67
5.2.3 Insentif	70
5.3 Kinerja Karyawan	71
5.4 Analisa Data	73
5.4.1 Uji Asumsi Klasik	73
5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	76
5.5 Upaya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	80
5.6 Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra	80
5.7 Implikasi Dari Hasil Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	81

VI. KESIMPULAN DAN SARAN	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Data Penduduk, Struktur Umur, Pendidikan dan Lapangan Pekerjaan	40
2. Perkembangan Alat Tangkap Dari Tahun 2007.....	42
3. Jumlah Produksi Ikan tahun 2006.....	43
4. Jumlah Produksi Berdasarkan Jenis Ikan Tahun 2007.....	44
5. Jumlah Tenaga Kerja PT.Tonga Tiur Putra	54
6. Pembagian Upah Tenaga Kerja	55
7. Tunjangan-Tunjangan PT.Tonga Tiur Putra	56
8. Pengalokasian waktu kerja proses produksi.....	61
9. Kapasitas produksi dari masing-masing proses	61
10. Jenis Kelamin Responden	63
11. Usia Responden	63
12. Tingkat Pendidikan Responden	64
13. Status Perkawinan Responden	65
14. Masa Kerja Responden	65
15. Distribusi Frekwensi Variabel Harapan	66
16. Distribusi Frekwensi Variabel Motif	67
17. Distribusi Frekwensi Variabel Insentif	70
18. Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja Karyawan	71
19. Hasil Uji Normalitas	73
20. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	74
21. Hasil Uji Multikolinieritas	75



22. Analisa Regresi Linier Berganda Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	76
23. Hasil Uji F	77
24. Hasil Uji T	78



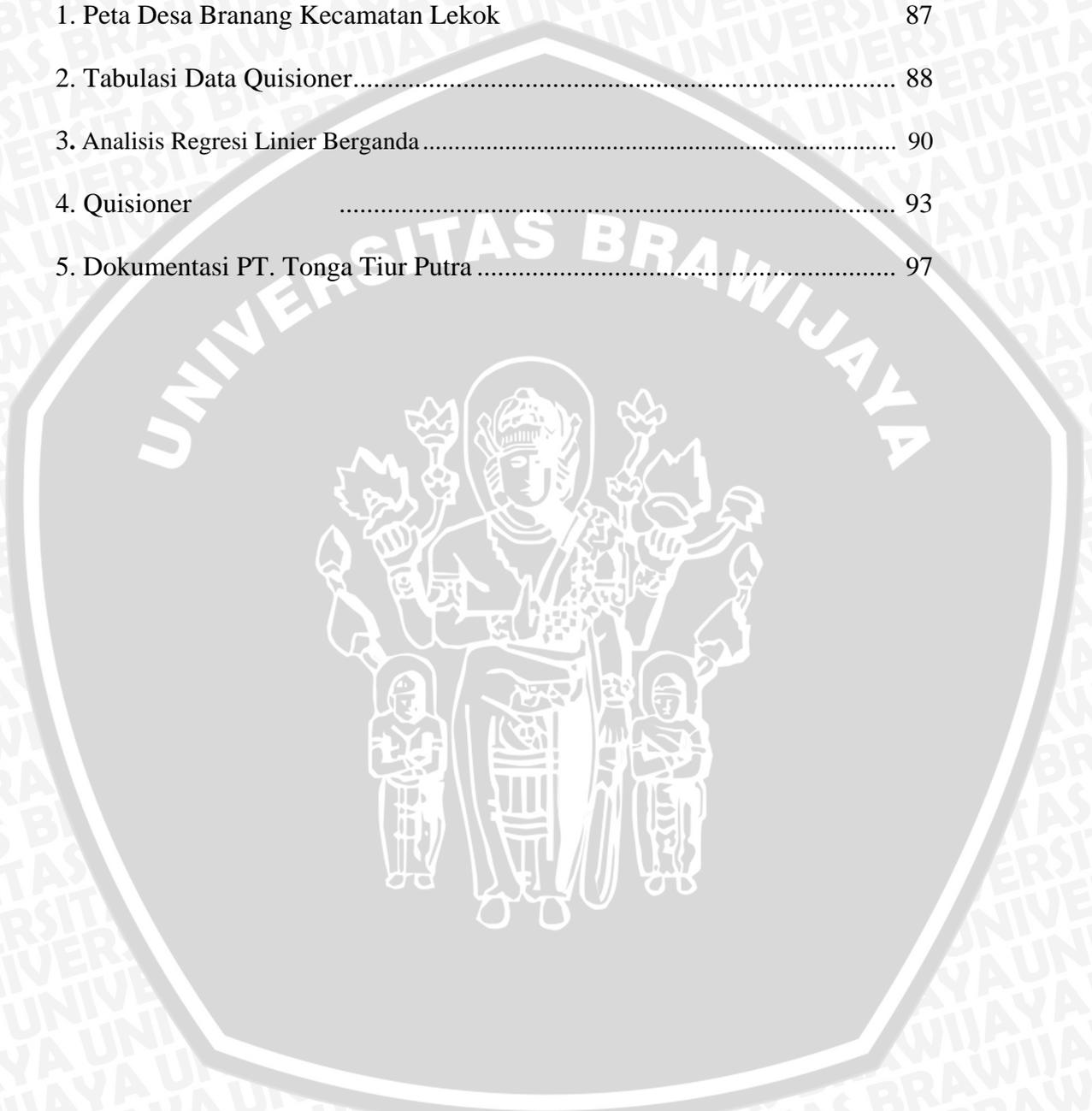
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Kerangka Proses Berpikir	24
2. Kerangka Konseptual Penelitian	25
3. Tata letak pembagian ruang di PT. Tonga Tiur Putra.....	50
4. Struktur organisasi PT. Tonga Tiur Putra	53
5. Alur produksi PT. Tonga Tiur Putra	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Peta Desa Branang Kecamatan Lekok	87
2. Tabulasi Data Quisioner.....	88
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
4. Quisioner	93
5. Dokumentasi PT. Tonga Tiur Putra	97



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah merupakan cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi dengan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan penciptaan organisasi.

Strategi pembangunan sektor perikanan dan kelautan hendaknya dapat dilakukan secara optimal agar produksi yang dihasilkan tetap terjaga kualitas dan kuantitasnya untuk saat ini dan dimasa yang akan datang. Usaha-usaha di sektor perikanan diharapkan mampu menggunakan masukan (*input*) sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya secara optimal menjadi keluaran (*output*) yang bermanfaat bagi masyarakat.

Sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan serta memiliki potensi kerja yang tinggi untuk bekerja dengan giat adalah merupakan beberapa faktor penunjang perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, sehingga sasaran dan tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat terpenuhi.

Perkembangan ekonomi yang semakin maju sekarang ini menuntut adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Persaingan semakin ketat ini terjadi pada perusahaan-perusahaan yang bergerak pada bidang usaha yang sama. Mereka sama-sama berusaha untuk menjadi yang terbaik yaitu dengan cara mencari konsumen terbanyak dan langganan yang sebanyak mungkin.

Setiap perusahaan selalu bertujuan untuk memperoleh laba yang optimal sehingga untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melakukan berbagai macam cara diantaranya adalah pemberian motivasi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Dalam hal ini motivasi merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan sebuah perusahaan untuk menjadi yang terbaik diantara para pesaingnya dalam usahanya untuk menguasai pasar sebab motivasi berperan penting dalam peningkatan kualitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan pemberian motivasi yang tepat dalam suatu perusahaan dapat mengakibatkan meningkatnya semangat kerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai kebutuhannya oleh perusahaan tempatnya bekerja sehingga dalam diri karyawan akan timbul loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan semangat kerja karyawan pun meningkat dan akhirnya perusahaan dapat memenuhi tujuannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dari hal ini diharapkan seorang manajer harus dapat mengetahui faktor apa yang menghambat dan yang menunjang dari kinerja para pekerjanya. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi produk yang dihasilkan. Di samping itu harga dan kualitas produk yang ada di pasaran sangat menentukan apakah produk yang dihasilkan dapat bertahan di pasaran.

Dalam setiap perusahaan selalu berpegang teguh terhadap prinsip efisiensi dan untuk mencegah agar tidak terjadinya efisiensi dalam tenaga kerja maka sebuah perusahaan seharusnya dapat meningkatkan kinerja para pekerjanya terlebih lagi bila suatu perusahaan itu menghasilkan suatu produk dan perusahaan

hanya tergantung terhadap tenaga manusia maka kinerja yang tinggi dari pekerja sangatlah dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Penggunaan tenaga kerja yang terstruktur dan efektif merupakan kunci peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawan agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan membutuhkan suatu kebijaksanaan tersendiri.

Pengendalian atas potensi yang ada pada diri karyawan sangat diperlukan karena adanya potensi tersebut akan sangat membantu dalam mengembangkan perusahaan, maka pimpinan atau manajer sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu dengan memperhatikan dan menghargai bakat-bakat mereka dengan menggunakan secara tepat, maka perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar.

Rangsangan kerja merupakan pemberian motivasi pada karyawan agar memiliki semangat untuk bekerja. Salah satu fungsi dari pimpinan adalah sebagai motivator bagi karyawannya. Pemberian motivasi ini sangat penting sebab dengan pemberian motivasi karyawan akan memiliki gairah kerja yang lebih baik. Diupayakan sedapat mungkin supaya karyawan bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya akan tetapi memiliki kemampuan dan kesediaan untuk bekerja dan menyalurkan kemampuan dan kesediaan serta kreatifitas. Karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan tidak akan dapat memberikan kinerja yang maksimal.



1.2 Rumusan Masalah

Dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan sering dihadapkan pada suatu masalah. Permasalahan tersebut menampakkan diri sebagai rintangan yang harus ditanggulangi oleh suatu perusahaan. Sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah manusia, maka sumber daya manusia perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak, baik dari manajemen perusahaan maupun dari pihak pimpinan yang nantinya dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Rendahnya kinerja karyawan akan membawa dampak terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh manajer atau pimpinan perusahaan adalah motivasi.

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan keuntungan optimal dalam mengembangkan usahanya. Dalam hal ini perusahaan akan melakukan berbagai cara agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi karyawan. PT. Tonga Tiur Putra bergerak dalam usaha pengeringan ikan teri nasi (*Stoleporus. Sp*) yang juga melakukan hal yang serupa yaitu memotivasi karyawan dengan cara lebih memperhatikan keinginan-keinginan karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan harapan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produk atau jasa yang dihasilkan sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan perusahaan maka pimpinan atau manajer sangat berpengaruh terhadap peningkatan kerja



karyawan yaitu dengan menghargai bakat-bakat mereka dan menggunakannya secara tepat. Sehingga perusahaan akan dapat berjalan lancar dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawannya maka sudah sepatutnya motivasi diberikan pada setiap karyawan. Dengan kata lain pemberian motivasi sangat mendorong karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Sejauh manakah motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tonga Tiur Putra ?
3. Upaya apa yang dilakukan untuk peningkatan kinerja karyawan PT. Tonga Tiur Putra ?
4. Apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Tonga Tiur Putra ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tonga Tiur Putra

2. Faktor motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Tonga Tiur Putra

3. Faktor penghambat upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Tonga

Tiur Putra

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini ada beberapa kegunaan atau manfaat yang dapat diambil antara lain :

- a. Bagi pemerintah, sebagai bahan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan dan menentukan kebijakan pembangunan pada sektor tenaga kerja pada bidang perikanan.
- b. Untuk perusahaan, sebagai bahan informasi dalam mempersiapkan pekerja ditinjau dari produktivitas tenaga kerja dan hal-hal yang telah dilakukan oleh perusahaan.
- c. Untuk peneliti, sebagai bahan informasi untuk dilakukan penelitian yang lebih mendalam dalam bidang tenaga kerja khususnya tenaga kerja di bidang perikanan.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tonga Tiur Putra Di Desa Branang Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan Jawa Timur pada bulan April – Mei 2008.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya mempunyai sikap, watak, kebiasaan, perilaku dan kepentingan serta tujuan-tujuan yang tidak selalu sejalan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh cara kerja karyawan apakah nantinya dapat menghasilkan sesuatu (tenaga/jasa) sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan ataupun sebaliknya.

Jika karyawan bekerja tidak sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perlu dicari latar belakang / sebabnya. Setelah diketahui latar belakang yang menyebabkan karyawan tersebut tidak bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, maka karyawan yang bersangkutan perlu diberi motivasi agar timbul semangat dalam bekerja yang tentunya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Untuk mengurangi kesalahan dalam pengertian motivasi, Manullang (1981) memberikan perbedaan definisi yaitu :

a. Motif

Istilah motif sama dengan kata-kata : Motive, motip, dorongan, alasan dan *drifing force*. Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

b. Motivasi

Menurut arti katanya motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja.

a. *Incentive*

Istilah *incentive* (insentif) dapat diganti dengan : Alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbulkan atau sarana yang menimbulkan dorongan.

Menurut Hanafi (1997) motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dalam memulai atau melaksanakan dan mempertahankan kegiatan. Sedangkan menurut Siagian (1995) motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2003) membedakan motivasi menjadi beberapa jenis yaitu :

- 1) Motivasi langsung (*Direct motivation*) adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan

untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya : Pemberian pujian, bonus, penghargaan dan piagam.

- 2) Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan dapat merasa betah dan bersemangat melakukan pekerjaan yang diberikan. Misalnya : Mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang baik, dll.

Pada umumnya motivasi yang diberikan dibagi menjadi dua bagian yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Menurut pendapat Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan (1990) adalah sebagai berikut : “Motivasi positif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah”. Sedangkan motivasi negatif adalah “Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memakai kekuasaan atau tekanan yang ada.”

Contoh motivasi positif : Tambahan upah atau gaji, bonus, promosi jabatan dan penghargaan.

Contoh motivasi negatif : Adanya ancaman kehilangan pengakuan, dipecat, didenda atau diturunkan pangkatnya.

Menurut Manullang (1998), jenis-jenis motivasi insentif dapat digolongkan sebagai berikut :

- a. Material Insentif

Yaitu segala daya pendorong yang dapat dinilai dengan uang, misalnya : Upah, gaji, bonus, THR dan bonus akhir tahun.

b. Non Material Insentif

Yaitu semua jenis pendorong yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya : promosi jabatan dan fasilitas yang ada di perusahaan.

c. Semi Material Insentif

Yaitu semua jenis pendorong yang tidak termasuk salah satu golongan daya pendorong di atas. Semi material insentif meliputi penempatan kerja yang tepat, pekerjaan yang terjamin, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, rekreasi dan penjangaan kesehatan.

2.1.3 Cara Memberikan Motivasi

Menurut Alex Nitisemito (1989), pemberian motivasi dapat diberikan dengan cara :

a. Pemberian upah dan gaji.

Adanya kecenderungan bahwa semakin besar jumlah upah atau gaji yang diterima maka semakin puaslah karyawan sehingga dengan demikian dapat diharapkan bertambahlah semangat kerja mereka.

b. Pemberian insentif.

Adanya penghasilan tambahan bagi karyawan yang dapat memberikan prestasi-prestasi yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Memenuhi kebutuhan rohani.

Dalam usaha peningkatan semangat kerja karyawan dan menghindari dari perbuatan buruk yang dapat menghambat kegiatan



perusahaan, maka manajer sebaiknya mengetahui kebutuhan rohani karyawannya dan berusaha memenuhinya yakni dengan membangun tempat-tempat ibadah.

d. Memperhatikan rasa harga diri.

Selain upah yang diterima karyawan mereka juga memerlukan perhatian dari manajer untuk dapat mengembangkan harga diri karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan, memberikan pujian yang tulus atau sesekali diajak berunding.

e. Menempatkan pada tempat yang tepat.

Manajer sebaiknya berusaha menempatkan karyawan pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimilikinya. Manajer sebaiknya mengadakan pengamatan secara berkala sehingga akan diketahui tempat yang paling tepat untuk setiap karyawannya.

f. Memenuhi kebutuhan berpartisipasi.

Apabila manajer mengajak bawahannya untuk berpartisipasi, maka karyawan akan merasa diperhatikan. Misalnya diajak berunding, diberikan informasi dan diminta sarannya.

g. Memperhatikan lingkungan tempat kerja.

Bila suasana tempat bekerja menyenangkan, maka karyawan semakin betah dan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya, misalnya menyangkut kebersihan tempat kerja, penerangan dan ventilasi yang baik yang berpengaruh terhadap semangat kerjanya.



- h. Memberikan kesempatan untuk maju.

Karyawan akan timbul semangat kerjanya apabila mereka mempunyai harapan untuk maju.

- i. Menimbulkan rasa aman di masa depan.

Semangat kerja karyawan muncul apabila merasa masa depannya cukup baik di perusahaan tempatnya bekerja. Untuk menimbulkan rasa aman di masa depan ada perusahaan yang mengikutsertakan karyawannya pada program pensiun seperti JAMSOSTEK atau program asuransi lainnya.

- j. Menciptakan persaingan yang sehat.

Untuk dapat menimbulkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan jalan menciptakan persaingan yang sehat diantara para karyawan. Dengan adanya persaingan ini mereka cenderung untuk berlomba menjadi lebih baik dari yang lain. Persaingan yang positif harus dijaga jangan sampai mengakibatkan hal negatif yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2.1.4 Model-Model Motivasi

Menurut Hasibuan, 2003 motivasi dibedakan menjadi tiga model yaitu :

1. Model tradisional

Mengemukakan bahwa memotivasi bawahan agar gairah kerja meningkat dilakukan dengan system insentif yaitu memberikan system insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterima.

2. Model hubungan manusia

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Akibatnya karyawan akan mendapatkan kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan.

3. Model sumber daya manusia

Mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang / barang atau keinginan dan kepuasan saja tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

2.1.5 Teori-Teori Motivasi

a. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Manullang (1981) yang menggolongkan kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik (*Physiological needs*) : Sandang, pangan dan pemuasan seksual
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*): Keamanan jiwa maupun keamanan harta
3. Kebutuhan sosial (*Social needs*) : Kebutuhan akan diterima orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati orang lain, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan perasaan ikut serta
4. Kebutuhan pengakuan (*Esteem needs*) : Harga diri dan pandangan baik dari orang lain
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*) : Kebutuhan akan kepuasan diri mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.



b. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Mc. Greger dalam Manullang (1981) mengemukakan ada dua pendapat atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan yaitu secara dasar negatif yang ditandai dengan teori X dan secara dasar positif dengan teori Y.

Asumsi Teori X Mengenai Manusia :

1. Pada umumnya manusia tidak senang bekerja
2. Pada umumnya manusia tidak berambisi. Tidak ingin bertanggung jawab dan lebih suka diarahkan
3. Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan-tujuan organisasi
4. Motivasi hanya berlaku sampai tingkat lower order needs (*Physiological and safety needs*)

Asumsi Teori Y Mengenai Manusia

1. Bekerja adalah kodrat manusia jika kondisi menyenangkan
2. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi
3. Manusia dapat mengawasi dari sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik
4. Motivasi tidak hanya mengenai lower order needs tetapi sampai higher order needs.

c. Teori Motivator Hygieni

Teori ini dikemukakan oleh Frederich Herzberg, dimana ia mengembangkan dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam

pekerjaannya, yaitu rangkaian kondisi pertama disebut “faktor motivator” sedangkan rangkaian yang kedua disebut “faktor higienis”.

Menurut Frederick Herzberg dalam Manullang (1981) faktor-faktor yang berperan dalam motivator terhadap pegawai yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, terdiri dari:

1. *Achievement* (Keberhasilan pelaksanaan)
2. *Recognition* (Pengakuan)
3. *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibilities* (Tanggung jawab)
5. *Advancement* (Pengembangan)

Dari kelima faktor motivasi ini, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakan yaitu manfaat kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapai dan peningkatan tugasnya.

d. Teori Kebutuhan Mc. Clelland

Teori ini dikemukakan oleh David Mc. Clelland dalam Manullang (1981) yang mengatakan bahwa orang mempunyai kebutuhan yaitu mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu.

Selanjutnya Mc. Clelland dalam Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa karyawan mempunyai energi potensial. Energi ini dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- Harapan keberhasilannya
- Nilai insentif yang tertarik pada tujuan



Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerjanya, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (*Achievement*), yaitu dorongan untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal
2. Kebutuhan akan fasilitas, yaitu dorongan yang merangsang gairah kerja karyawan karena setiap orang menginginkan :
 - a. Kebutuhan akan diterima orang lain di lingkungan masyarakat
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Power*), yaitu dorongan yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan yang terbaik dalam organisasi.

e. Teori ERG

Dikemukakan oleh Claiton Alderfer dalam Hasibuan (2003) yang berusaha merevisi teori hirarkhi kebutuhan Maslow menjadi lebih jelas bernuansa empiris.

Kebutuhan manusia ada tiga kelompok yaitu :

1. Eksistensi, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan dari Maslow.
2. Relatedness (Keterhubungan), menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga masyarakat.

3. Growth (Perkembangan), keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadi.

f. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom dalam Hasibuan (2003), yang menyatakan bahwa kekuatan memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaan tergantung dari hubungan timbale balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaannya. Oleh karena itu teori harapan ini didasarkan atas :

1. Harapan (*Expectarcy*) adalah suatu kesempatan akan diberikan karena perilaku
2. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu bagi setiap individu.
3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2.1.6 Unsur-Unsur Motivasi

Motivasi terdiri dari tiga unsur yaitu : Motif, harapan dan insentif. Hal ini dikemukakan oleh Athimson dalam Kerlingger (1987).

a. MOTIF

Pada hakekatnya motif merupakan suatu dorongan, keinginan yang kuat. Kemauan dan juga merupakan penyebab yang mendasari perilaku. Menurut Manullang (1981), motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia untuk bertindak. Jadi motif dapat diartikan sebagai tingkah laku yang mengarah pada tujuan disamping

tercatat adanya semacam kekuatan yang mendorong agar seseorang itu bertingkah laku.

b. HARAPAN

Harapan adalah kuatnya keyakinan bahwa upaya akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas dan harapan dinyatakan sebagai kemungkinan perkiraan pegawai tentang sejauh mana produksi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukan.

Sedangkan As'ad (1987) mengemukakan bahwa pengharapan adalah kemungkinan pemenuhan kebutuhan tertentu dari individu yang didasarkan pengalaman masa lalu dan kemungkinan disadari walaupun harapan merupakan istilah teknis yang digunakan para ahli psikologi. Harapan ini secara langsung menunjuk pada jumlah pengalaman lain.

c. INSENTIF

Menurut Nawawi (2001), ganjaran berupa uang atau barang disebut insentif. Biasanya diberikan kepada pekerja secara individual dan ganjaran ini efektif sebagai motivasi. Insentif ini nilainya tergantung kepada pekerja karena akan berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan atau perbaikan kondisi sosial ekonominya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai



tujuannya sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya melalui penilaian kinerja (Hariandja, 2002).

Menurut Benardin dan Rusel (1993) adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi atau pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Sedangkan menurut M.As'ad (1995), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Darma (1991) mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk dan jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, baik berupa produk atau jasa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.2.2 Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan maupun organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga perlu untuk diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah untuk dilakukan karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Darma (1991) yang mengemukakan bahwa seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dan tidaknya waktu yang ditetapkan.

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan, di mana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan yang aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawan yang bertujuan untuk memberikan *feed back* kepada karyawannya dalam upaya memperbaiki hasil kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi. Menurut Hariandja (2002), tujuan khususnya adalah kebijakan terhadap karyawan seperti tujuan untuk promosi, kenaikan gaji, pendidikan serta kebijakan lainnya.

2.2.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Seseorang yang termotivasi tinggi akan dapat mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan baik. Motivasi merupakan salah satu hal yang menjamin agar apa yang dilaksanakan atau hasil yang ingin dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi yang bersifat pendorong mengandung usaha yang preventif sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Dalam hal ini peningkatan motivasi dari karyawan, baik yang bersifat intern maupun ekstern sangat diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan dari masing-masing individu.

Robbline (1996) mengatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan bentuk melakukan upaya yang tinggi kearah pencapaian tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi sering disebut sebagai kunci bagi kinerja tetapi motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja. Kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas persepsi peran yang positif yang dimiliki oleh seseorang.

James A.F.Stoner (1986) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan seseorang. Faktor pemahaman tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau kinerja yang baik, di mana faktor ini disebut juga dengan faktor persepsi peran (*role perception*) dan motivasi kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam usaha untuk mewujudkan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dan memegang peranan yang penting bagi perusahaan khususnya dalam pengembangan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada kemampuan karyawan atau tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai para karyawan. Dimana produk yang dihasilkan harus sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu melalui penilaian kinerja karyawan yang tinggi dan hal ini sangat memerlukan peranan pimpinan dan manajer. Sebab prestasi kerja seseorang tidak akan timbul begitu saja tetapi melalui motivasi.



Manajer atau pimpinan harus dapat merangsang kepuasan karyawan dan mengetahui hal apa yang membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja di dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu dengan mengetahui dan memahami karakter dari para karyawan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dengan melihat kenyataan ini manajer atau pimpinan perusahaan harus mampu memotivasi karyawan untuk memberikan hal terbaik dalam dirinya untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan yaitu dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang individu khususnya karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya berhubungan dengan sebuah harapan akan kondisi kerja yang memadai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Athimson dalam Kerlingger (1987) dengan pertimbangan bahwa teori ini dinilai dapat mengkaji khusus mengenai motivasi kerja karena unsur-unsur didalamnya memenuhi keinginan karyawan dan kebutuhannya, teori ini juga dinilai realistis karena dapat diterapkan langsung pada karyawan dalam perusahaan sehingga dapat diketahui tingkat kepuasan kerja mereka yang akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Unsur-unsur dari motivasi tersebut adalah motif, harapan dan insentif. Indikator yang pertama adalah motif. Motif merupakan suatu dorongan, keinginan yang kuat dan juga merupakan penyebab yang mendasari perilaku. Atau bisa dikatakan motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak



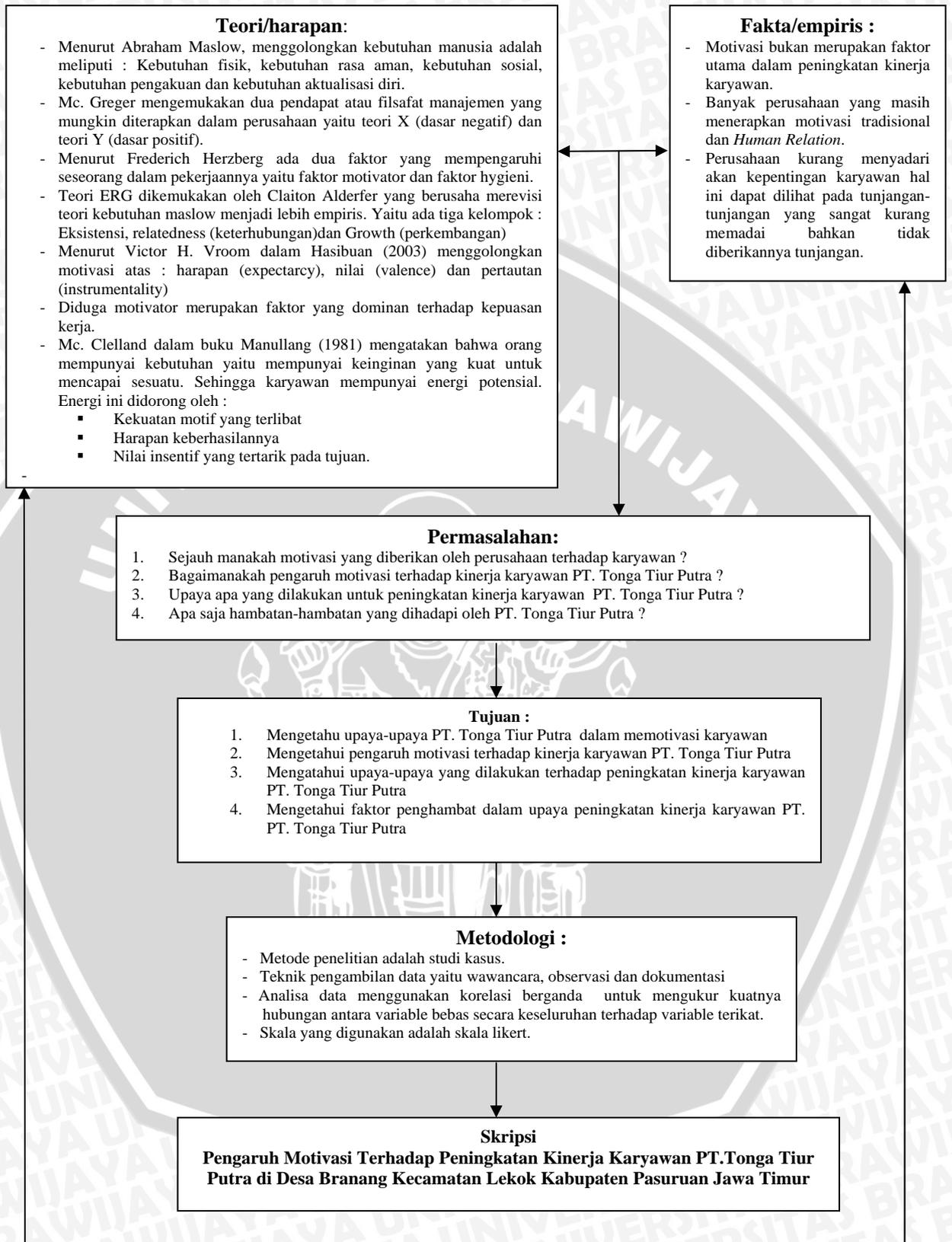
kemauan bekerja seseorang, sehingga motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Indikator yang kedua yaitu harapan. Harapan adalah kuatnya keyakinan bahwa upaya seseorang tersebut dapat menyelesaikan suatu tugas dan harapan merupakan kuatnya keyakinan bahwa upaya akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas yang memungkinkan suatu karyawan berpikir sejauh mana prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukan.

Adapun indikator yang ketiga yaitu insentif, yaitu sarana motivasi yang secara langsung diarahkan kepada internal motives pada individu dalam organisasi. Insentif juga merupakan unsur perangsang bagi seseorang untuk bekerja dengan semangat yang tinggi.

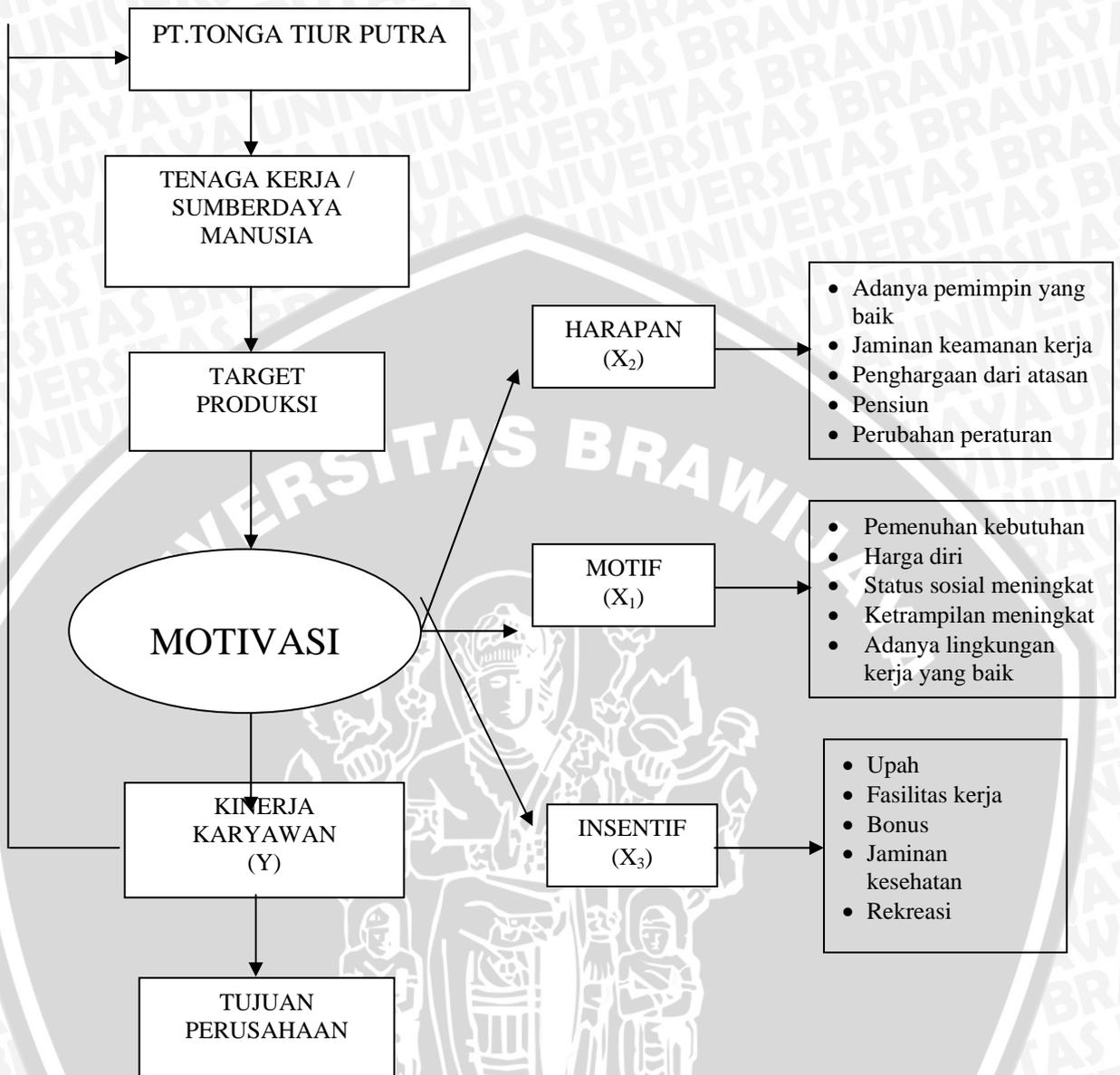
Faktor motivasi merupakan faktor pendorong yang berasal dari diri seseorang yang akan mempengaruhi cara tingkah lakunya, sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Oleh karena itu semakin tinggi perhatian perusahaan terhadap ketiga faktor-faktor pengaruh tersebut maka diharapkan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Adapun gambar kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut :





Gambar 1. Kerangka Proses Berpikir





Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan di Desa Branang Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan dengan obyek penelitian adalah para pekerja pada Pengeringan ikan teri di Desa Branang Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Adapun sasaran dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu metode yang bertujuan memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Penelitian deskriptif dibagi menjadi beberapa jenis yaitu : Metode survey, deskriptif berkesinambungan, penelitian studi kasus, penelitian analisis pekerjaan. Aktivitas penelitian tindakan serta penelitian perpustakaan dan dokumenter.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah studi kasus. Teknik studi kasus pada dasarnya mempelajari suatu kasus agar diperoleh gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat dan karakter yang khas dari kasus maupun status individu. Pada penelitian ini yang dipandang sebagai kasus adalah seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tonga

Tiur Putra

Studi kasus adalah memilih sesuatu atau lebih dari satu kejadian atau gejala sosial untuk diteliti dengan menerapkan beberapa metode. Pengertian ini menjelaskan bahwa :

- Studi kasus adalah studi area mikro (menyorot satu atau beberapa kasus)
- Studi kasus adalah strategi penelitian yang bersifat multi metode.

Studi kasus memadai sebagai pilihan strategi penelitian apabila :

- Pertanyaan peneliti berkenaan dengan “bagaimana” atau “mengapa”
- Peluang peneliti sangat kecil untuk mengontrol peristiwa atau gejala sosial yang hendak diteliti.
- Penelitian adalah peristiwa atau gejala sosial kontemporer (masa kini) dalam konteks kehidupan nyata.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumber datanya yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk diamati dan dicatat (Singarimbun, 1995). Adapun data primer diperoleh dari pengisian kuesioner oleh para karyawan yang meliputi :

- Persepsi mengenai upah yang diterima
- Persepsi mengenai bonus yang diterima
- Persepsi mengenai kelengkapan sarana dan prasarana produksi
- Persepsi tentang jalinan komunikasi antara atasan dan bawahan
- Persepsi mengenai ketersediaan bahan baku produksi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak lain dan sudah diolah (Singarimbun, 1995). Adapun data sekunder meliputi :

- Profil pekerja
- Keadaan umum perusahaan
- Manajemen personalia perusahaan

Sumber data sekunder meliputi :

- 1) Para karyawan perusahaan
- 2) Kantor desa setempat
- 3) Kantor dinas perikanan
- 4) Dokumen perusahaan
- 5) Studi pustaka

3.3.1 Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel

3.3.1.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 1989). Jadi populasi merupakan keseluruhan dari orang, kejadian atau segala sesuatu dari unit analisa yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang akan diduga. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Tonga Tiur Putra.

3.3.1.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dan dipergunakan untuk memenuhi sifat serta ciri-ciri yang dikehendaki dari sifat populasi. Tujuan dari penentuan sampel yaitu untuk memperoleh keterangan mengenai obyek

penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi. Tujuan lain dari penentuan sampel ini adalah untuk menemukan sifat umum dari populasi untuk menarik generalisasi dari suatu penelitian.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, yaitu 93 seperti yang dijelaskan oleh Singarimbun, 1981 yaitu jika populasi kurang dari 100 maka pengambilan sampelnya adalah berupa sensus yaitu pengambilan sampel dari keseluruhan populasi yang ada. Hal ini juga dapat menambah kebenaran dari pengujian data.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999). Dalam penelitian ini, dibatasi hanya tiga variabel bebas (*independent variable*) dengan satu variabel terikat (*dependent variable*).

3.5 Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel utama yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Harapan (X_1), sebagai variabel bebas (*independent variable*)
- 2) Variabel Motif (X_2), sebagai variabel bebas (*independent variable*)
- 3) Variabel insentif (X_3) , sebagai variabel bebas (*independent variable*)
- 4) Variabel kinerja (Y), sebagai variable terikat (*dependent variable*)

Variabel ini dipecah-pecah lagi menjadi bagian yang disebut indikator. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang akan dilakukan

repository.ub.ac.id

oleh peneliti dan ditentukan sendiri oleh peneliti yang akan diambil kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah :

1. Variabel Bebas yaitu variabel yang tidak terikat oleh variabel apapun. Variabel bebas pada penelitian ini sesuai dengan Teori *Mc. Clelland*, yaitu faktor kekuatan motif yang terlibat, harapan keberhasilannya dan nilai insentif yang tertarik pada tujuan

- *Teori Mc. Clelland* mengemukakan bahwa karyawan mempunyai energi potensial yaitu : harapan (X_1), motif (X_2) dan nilai insentif (X_3).
- *Harapan* (X_1) yaitu keinginan untuk menghasilkan sesuatu. Terdiri atas :
 - a. Adanya pimpinan yang baik, berwibawa dan bertanggung jawab
 - b. Jaminan keamanan kerja
 - c. Penghargaan dari atasan
 - d. Program pensiun
 - e. Perubahan peraturan
- *Motif* (X_2) merupakan tenaga pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak yang terdiri dari :
 - a. Alasan pemenuhan kebutuhan
 - b. Diakuinya harga diri
 - c. Meningkatnya status sosial di masyarakat
 - d. Meningkatkan ketrampilan

Adanya lingkungan kerja yang baik

- *Insentif* (X_3) adalah perangsang bagi seseorang untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Terdiri atas :

- a. Upah
- b. Fasilitas kerja
- c. Bonus
- d. Jaminan kesehatan
- e. Rekreasi

- Variabel dependent / terikat yaitu variabel yang terikat pada variabel bebas, dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja (Y) yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standart yang ditetapkan. Adapun parameter untuk mengukur variabel kinerja ini adalah :

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas adalah mutu yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya waktu yang ditetapkan.
- d. Perhitungan produksi hasil kerja
- e. Standar perusahaan

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah tersedia jawabannya seperti tampak pada lampiran. Jenis pertanyaan / scale yang digunakan akan menghasilkan data ordinal karena data sesuai dengan sebuah orde / urutan tertentu.

Di dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan digunakan skala pengukuran dan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Singarimbun (1995), skala likert adalah cara pengukuran dengan menghadapkan responden dengan setiap pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban.



Pada penelitian ini jawaban pada setiap pertanyaan ada 4 jawaban yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu dan Tidak Setuju. Kemudian dari jawaban tersebut diberi skor satu sampai empat dengan kategori :

- ◆ Sangat setuju / Sangat baik / Sangat sesuai / Selalu : Diberi skor empat
- ◆ Setuju / Baik / Sesuai / Sering : Diberi skor tiga
- ◆ Ragu-Ragu : Diberi skor dua
- ◆ Tidak setuju / Tidak baik / Tidak sesuai / Tidak pernah : Diberi skor satu.

Pada penelitian ini setiap responden diminta untuk memberikan responnya pada setiap pertanyaan dengan memilih salah satu diantara empat pilihan jawaban. Dan pada penelitian ini terdapat empat bagian pertanyaan yang meliputi motif, harapan, insentif, dan kinerja karyawan..

Langkah-langkah kerja dalam pengolahan data dari kuisisioner untuk menguji hipotesa adalah sebagai berikut ;

1. Memberikan skor pada masing-masing jawaban responden
2. Memindahkan data berupa skor dari kuisisioner kelembar tabulasi
3. Menghitung skor total dari masing-masing variabel
4. Memindahkan data ke lembar kerja untuk siap diolah dan dianalisis.

3.7 Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dari responden menggunakan kuesioner yang berupa pertanyaan dalam bentuk skala likert, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan *SPSS*, dengan menggunakan paket program *SPSS 12.0*. Hal ini dikarenakan bahwa regresi ini hanya terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebagai *Y*. Sedangkan variabel independen lebih dari satu (motif, harapan dan insentif)

3.7.1 Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Korelasi menggambarkan keeratan hubungan antara variabel X dan Y. Nilai korelasi yaitu antara -1 dan 1 ($-1 \leq R \leq 1$)

$$R = \sqrt{\frac{\sum JKR}{\sum JKT}}$$

Dimana :

R : Koefisien korelasi berganda

$\sum JKR$: Jumlah koefisien regresi

$\sum JKT$: Jumlah kuadrat total terkorelasi

dimana JR (Regresi) dan JT (total korelasi) diperoleh dengan cara :

$$JK : a\sum y + \sum xy - ny^2$$

$$JT : \sum y^2 - ny^2$$

Dalam model regresi linier berganda ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar memenuhi kondisi BLUE (*Best Linier Unbiased Estimate*). Asumsi diantaranya sangat berpengaruh terhadap hasil regresi, yaitu :

a. Uji Normalitas

Setelah suatu kelompok mendapat perlakuan statistik deskriptif, dalam arti diketahui mean, varians dan lain-lain maka sebelum dilakukan statistik inferensi data tersebut harus diuji apakah berdistribusi normal atau tidak. Hal ini sangat penting karena jika ternyata data tersebut jauh dari asumsi sebuah distribusi normal atau mendekati normal maka pada kelompok data tersebut tidak bisa dilakukan uji hipotesis untuk data berdistribusi normal (*statistic parametric*).

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah terjadinya variasi residual yang tidak sama untuk semua data. Dengan demikian estimasi koefisien menjadi tidak akurat karena untuk mendapatkan garis penduga yang baik harus memenuhi syarat homoskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat grafik *standardized residual*.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan adanya korelasi linier sempurna diantara variabel-variabel bebas (x) dalam model. Korelasi linier sempurna ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sesama variabel bebas sama dengan satu. Sehingga sebagai akibatnya variabel bebas tersebut tidak begitu mempengaruhi variabel terikat (Y) tetapi justru variabel x tersebut dipengaruhi oleh variabel x lainnya.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model. Untuk menduga ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi linier dapat dilihat dari tiga kondisi yang harus diketahui yaitu :

- Apakah nilai R^2 cukup tinggi.
- Apakah koefisien korelasi sederhana tinggi
- Apakah tidak satupun atau sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan secara individu jika dilakukan uji t.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau menurut ruang. Untuk mengetahui ada tidaknya



autokorelasi pada persamaan penduga dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson Test*.

Dengan nilai DW yaitu antara 1,65 sampai 2,35 ($1,65 \leq DW \leq 2,35$)

3.7.2 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Rumusnya :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y : Variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja.

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

x_1 : Harapan

x_2 : Motif

x_3 : Insentif

3.8.3 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Tingkat hubungan input secara bersama terhadap produksi yang dinyatakan dalam koefisien determinasi majemuk (R^2). Koefisien ini menunjukkan besarnya sumbangan input secara bersama-sama terhadap produksi.

Kegunaan dari koefisien ini adalah :

- Untuk mengukur ketepatan suatu garis regresi yang diterapkan suatu kelompok data observasi. Apabila R^2 makin besarmaka akan semakin tepat suatu regresinya. Sebaliknya makin kecil nilai R^2 menunjukkan semakin tidak tepatnya garis regresi tersebut untuk mewakili data observasi.

Koefisien determinasi mempunyai nilai antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

- Untuk mengukur besarnya persentase dari jumlah variasi dari variabel dependen dapat dikatakan seberapa jauh variabel independen mampu menerangkan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi majemuk ini secara perhitungan tidak dapat mencapai 1 atau 100% karena tidak semua variabel input dapat menjelaskan variabel output. Hal ini disebabkan oleh faktor di luar model yang tidak masuk ke dalam model dan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh manusia.

3.7.4 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria uji F adalah membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika perhitungan diperoleh :

- ☞ F hitung > F tabel maka hipotesa H_0 ditolak dan hipotesa H_1 diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.
- ☞ F hitung < F tabel maka hipotesa H_0 diterima dan hipotesa H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.

3.7.5 Uji t

Menurut Sudjana (1988), untuk mengetahui hasil regresi signifikan atau tidak maka digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

Dimana :

t : Pendekatan distribusi probabilitas

K : Jumlah variabel bebas

R^2 : Koefisien regresi

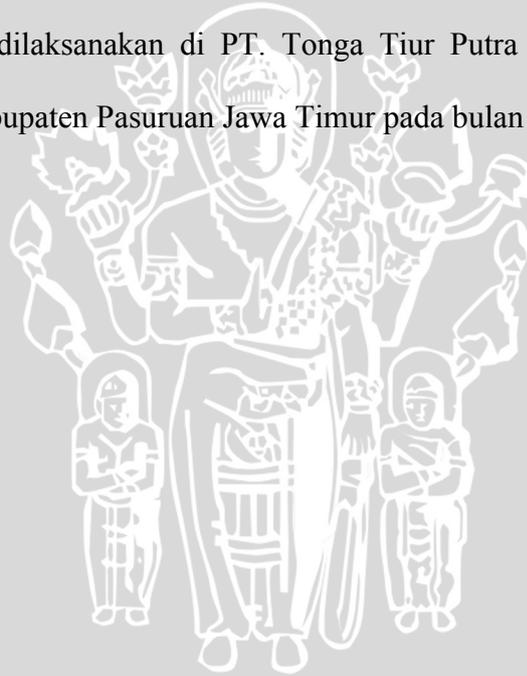
N : Jumlah sampel

☞ Kriteria uji t ini membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika dari terikat pada tingkat signifikan tertentu.

☞ t hitung < t tabel maka hipotesa H_0 diterima dan hipotesa H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara Parsial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.

3.8 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tonga Tiur Putra Di Desa Branang Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan Jawa Timur pada bulan April – Mei 2008



IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1.1 Letak Geografis dan Keadaan Topografis

PT. Tonga Tiur Putra terletak di Desa Branang Kecamatan Lekok. Sedangkan Lekok merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Pasuruan yang berada di kawedanan Grati, mempunyai sebelas desa dan diantaranya ada 4 desa yang berbatasan dengan Selat Madura. Wilayah Kecamatan Lekok luasnya 4.918.876 ha, pusat pemerintahannya berjarak 18 km ke arah Timur Kota Pasuruan dengan posisi daerah terletak pada koordinat $113^{\circ}05'10''\text{LU}$ dan $7^{\circ}30'00'' - 7^{\circ}45'00''\text{LS}$.

Batas-batas daerahnya adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Selat Madura
- Sebelah Selatan : Kecamatan Grati
- Sebelah Barat : Kecamatan Rejoso
- Sebelah Timur : Kecamatan Nguling

Kemirihan daerah kecamatan Lekok berkisar antara $0 - 25^{\circ}\text{C}$ dengan ketinggian 0-3 meter di atas permukaan laut. Suhu berkisar antara $26 - 32^{\circ}\text{C}$. Musim hujan antara bulan Nopember sampai dengan April, sedangkan musim kemarau pada bulan Mei sampai dengan Oktober. Angin bertiup bulan Desember sampai Maret yang umumnya diikuti dengan gelombang yang besar. PT. Tonga Tiur Putra terletak pada daerah yang jumlah penduduknya sangat besar, sehingga tersedia cukup tenaga kerja. sementara itu lingkungan masyarakat yang rata-rata bermata pencaharian sebagai nelayan akan menjadi pemasok bahan baku yang

cukup potensial. Semua itu akan mendukung jalannya proses produksi disamping perusahaan juga dapat membantu masyarakat disekitarnya.

Di Kecamatan Lekok tidak semua wilayahnya didominasi oleh sektor perikanan. Dari sebelas desa yang ada hanya enam saja yang merupakan pusat usaha perikanan baik itu perikanan tangkap atau budidaya perikanan darat (tambak dan kolam) yaitu Desa Wates dan Kedungjati. Untuk usaha perikanan dibidang budidaya sebagian besar terdapat di Desa Tambak Lekok. Usaha perikanan yang dilakukan oleh penduduk Desa Branang meliputi usaha penangkapan yang diusahakan oleh nelayan dan usaha pengolahan (hasil industri). Jumlah nelayan di Lekok sebanyak 2.476 orang yang terdiri dari nelayan juragan darat 521 orang.

Dengan adanya perusahaan pengeringan ikan teri nasi (*Stolephorus sp*) maka akan meningkatkan hasil tangkapan nelayan dan membuka lapangan kerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan pendapatan masyarakat.

4.2 Penduduk

Penduduk asli kecamatan Lekok sebagian besar etnis madura dan sebagian kecil pendatang yang beretnis jawa yang banyak terkonsentrasi Di Desa Branang, sehingga bahasa yang digunakan keseharian yang dipergunakan oleh penduduk Branang adalah bahasa madura. Adapun dilihat dari agama yang dianutnya, mayoritasnya penduduk Branang memeluk agama islam. Adapun sebaran penduduk dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Penduduk, struktur Umur, Pendidikan dan Lapangan Pekerjaan

NO.	KETERANGAN	JUMLAH (JIWA)	Persentase (%)
1.	Jumlah Penduduk	8.951	100
	Laki-laki	4.461	49,84
	Perempuan	4.490	50,16
2.	Struktur Usia		
	<12 tahun	2.254	25,18
	12 – 25 tahun	3.010	33,63
	>25 tahun	3.687	41,19
3.	Tingkat Pendidikan		
	Tdk tamat SD	3.401	38,00
	Tamat SD	3.986	44,52
	SMP	944	10,55
	SMA	472	5,27
	Akademik	92	1,03
	Perg. Tinggi	56	0,63
	Jumlah	8.951	100

Sumber. Monografi kecamatan Lekok tahun 2006

Jumlah penduduk Desa Branang sampai bulan Februari 2007 adalah 8.951 jiwa yang terdiri dari 4.461 jiwa (49,84 %) laki-laki dan 4.490 (50,16 %) jiwa perempuan.

4.3 Kegiatan Usaha perikanan

Kegiatan usaha perikanan di Kabupaten Pasuruan terdiri dari penangkapan ikan dilaut, pengolahan ikan tradisional, kegiatan budidaya air tawar, budidaya air payau (tambak) dan budidaya laut. Hasil usaha tersebut dipasarkan dalam bentuk sega maupun olahan baik untuk konsumsi di dalam kabupaten maupun luar kabupaten.

Kegiatan penangkapan yang dilakukan oleh nelayan selama ini masih terkonsentrasi di sekitar pantai. Dengan semakin bertambahnya armada perikanan maka lambat laun sumberdaya ikan di sekitar pantai Kabupaten Pasuruan telah mengalami penurunan. Dalam mengatasi kondisi tangkap lebih (*over fishing*) tersebut pemerintah Kabupaten Pasuruan mengambil kebijakan strategis yaitu optimalisasi penangkapan di perairan lepas pantai dan penggalakan kegiatan budidaya perikanan. (Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan, 2008)

Sarana dan Prasarana perikanan yang ada di Kabupaten Pasuruan sangat memadai dan kondisinya masih baik. Hal ini karena para pengguna jasa perikanan di Kabupaten Pasuruan punya kesadaran tinggi untuk menjaga dan merawat sarana dan prasarana yang ada.

4.4 Jenis dan Perkembangan Alat Tangkap

Alat tangkap ikan yang digunakan oleh para nelayan perairan sangatberagam, dari yang tergolong tradisional hingga modern. Antara lain : Payang Jurung, Payang Alet, Payang Oras (P. Muncar), Jaring Insang / Tengah, Jaring Kepiting/Rajungan, Jaring Klitik, Bagan. Dari tahun ke tahun perkembangan jenis alat tangkap tersebut mengalami peningkatan hal ini juga didikuti peningkatan hasil tangkapan. Data perkembangan alat tangkap 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Perkembangan Alat Tangkap dari tahun 2007

NO.	Jenis Alat Tangkap	Jumlah Alat Tangkap (Unit)	Jumlah Trip (Kali)	Produksi (Ton)
1.	Payang	1.465	130.497	2.759,57
2.	Jaring Insang Hanyut	226	8.037	1.214,26
3.	Jaring Klitik	1.614	149.463	2.474,14
4.	Jaring Insang Tetap	660	29.639	77,92
5.	Bagan Tancap Kelong	142	2.205	1.363,89
6.	Trammel Net	645	35.150	218,39
7.	Pancing Yang Lain	445	15.257	181,57
8.	Alat Penangkap Kerang	635	179.969	422,59
9.	Lain - lain	46	99	133,04
Jumlah		5.878	550.316	9.541,35

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan 2007

4.5 Produksi Ikan

Peningkatan yang relatif besar pada jumlah nelayan, alat tangkap dan modernisasi armada penangkapan ikan tahun-tahun terakhir akan berpengaruh pada produksi perikanan tangkap yang diperoleh oleh para nelayan. Laporan ini tidak dapat secara mutlak dapat diterima mengingat, usaha perikanan disamping sangat bertumpu pada teknologi juga sangat berpengaruh oleh musim dan kondisi alam sulit dipastikan, terutama akhir-akhir ini.

Data usaha pemanfaatan sumberdaya kelautan dan perikanan di Kabupaten Pasuruan meliputi usaha penangkapan ikan di laut, penangkapan ikan di perairan umum, usaha budidaya ikan air tawar, usaha budidaya air payau (tambak), pengolahan dan pemasaran hasil perikanan. Adapun produksi ikan dalam tahun 2006 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah produksi ikan tahun 2006

No.	Cabang Usaha	Volume (Ton)	Nilai (Rp)
1.	PENANGKAPAN		
	• Laut (ikan)	9.541.350	109.081.333.750
	• Perairan Umum	182,16	1.322.128.500
2.	BUDIDAYA		
	• Tambak	2.182,77	21.393.399.500
	• Kolam	131,03	1.302.460.500

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Pasuruan Tahun 2007

Dari data diatas dapat dilihat jumlah produksi pada tahun 2007 secara keseluruhan usaha perikanan mengalami peningkatan dibanding dengan tahun 2006. Hal ini dikarenakan pada tahun 2007 curah hujan lebih banyak sehingga menyebabkan sungai-sungai ataupun waduk mengalami cukup banyak air / tidak kekeringan sehingga kegiatan penangkapan diperairan umum juga bertambah.

Tabel 4. Jumlah produksi berdasarkan jenis ikan tahun 2007

No.	Jenis Ikan	Produksi Ikan (Ton)	Nilai Produksi (Rp)
1.	Sebelah	4.990	11.590.250
2.	Lidah	5.070	122.130.000
3.	Peperek	723.250	451.007.500
4.	Manyung	236.150	1.207.680.000
5.	Beloso	330.470	1.025.285.000
6.	Merah/Bambangan	39.890	564.650.000
7.	Kerapu	106.130	1.700.145.000
8.	Kurisi	112.940	594.950.000
9.	Ekor Kuning	90.170	547.307.500
10.	Gulamah/tiga wajah	129.600	514.500.000
11.	Cucut lanyam	149.150	532.360.000
12.	Pari	122.830	469.700.000
13.	Bawal hitam	204.160	3.595.280.000
14.	Bawal putih	160.120	9.217.800.000
15.	Selar	137.490	781.710.000
16.	Belanak	394.610	1.719.147.500
17.	Teri Nasi	904.713	3.885.707.500
18.	Tembang	1.074.350	2.134.605.000
19.	Kembung	500.014	3.085.268.000
20.	Tengiri	153.240	2.924.800.000
21.	Layur	164.360	885.500.000
22.	Tongkol	481.320	4.485.545.000
23.	Kuniran	134.250	805.500.000
24.	Ikan lainnya	834.250	2.379.015.000
25.	Udang putih	550.470	22.301.800.000
26.	Udang windu	397.120	28.180.800.000
27.	Kepiting	161.470	2.043.360.000
28.	Rajungan	226.360	4.633.790.000
29.	Kerang	456.685	1.402.485.000
30.	Cumi-cumi	356.455	6.462.080.000
31.	Terasak	106.483	321.165.500
32.	Bulu ayam	44.700	93.710.000
	Jumlah	9.541.350	109.081.333.750

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan tahun 2007

Dari data diatas dapat diketahui ikan yang sering tertangkap yaitu : peperek (723.250 Ton) yang nilai produksinya sebesar Rp. 451.077.500,00, Teri nasi (904.713 Ton) yang nilai produksinya sebesar Rp. 3.885.707.500,00, Tembang (1.074.350 yang nilai produsinya sebesar Rp. 2.135.605.000,00. Sedangkan nilai produksi yang tinggi adalah Udang putih dan Udang windu yang nilainya yaitu Udang Putih (550.470 Ton / Rp. 22.301.800.000,00) sedangkan Udang windu (397.120 Ton / Rp. 28.180.800.000,00). Hampir dari keseluruhan ikan tersebut mengalami peningkatan hal ini disebabkan karena curah hujan yang lebih tinggi dibandingkan tahun 2006. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Kabupaten Pasuruan masih sangat potensial khususnya perikanan laut.

4.6 PROFIL PT. TONGA TIUR PUTRA

4.6.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Perusahaan merupakan suatu organisasi produksi yang menggunakan atau mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. PT. Tonga Tiur putra merupakan perusahaan pengolahan ikan teri nasi yang berorientasi profit.

Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Marudut Silitonga di Desa Branang Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan pada tahun 1994, selanjutnya pada tanggal 5 April 1995 mendapat izin untuk mendirikan perusahaan sesuai dengan keputusan Bupati Kepala datu II dengan nomor izin pendirian : 503/ 1670//144/1995.

PT. Tonga Tiur Putra merupakan usaha pengolahan ikan teri nasi dengan skala ekspor, yang mempunyai tujuan utama Jepang disamping itu produknya dijual dalam negeri yaitu Jakarta, Bandung dan kota besar lainnya. Sedangkan

maksud tujuan pendirian perusahaan ini adalah memanfaatkan SDA secara optimal, memberikan kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan termasuk devisa negara. Semakin pesatnya industri perikanan di Indonesia untuk bagian produksi PT. Tonga Tiur Putra ada di Lekok Pasuruan mengembangkan usahanya meliputi proses pengolahan ikan teri nasi kering (pengeringan) dan proses pengolahan dengan, semua hasil usaha tersebut dikirim ke pusat PT. Tonga Tiur putra yang ada di Pandangan Penibang Jawa Tengah, yang selanjutnya oleh perusahaan pusat di packing. Dan uraian tersebut maka perkembangan PT. Tonga Tiur Putra ini cukup baik terbukti dengan adanya perluasan produksi untuk memenuhi permintaan pasar. Dalam pemilihan bentuk pemilikan perusahaan PT. Tonga Tiur Putra memilih bentuk yang sesuai dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukannya. Pemilihan bentuk perusahaan ini diputuskan pada saat permulaan melakukan kegiatan perusahaan. Adapun bentuk pemilikan perusahaan ini dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

1. Rencana pembagian laba
2. Rencana penentuan tanggung jawab
3. Besar kecilnya resiko yang harus dihadapi

Sedangkan Tonga Tiur merupakan usaha Perseroan Terbatas dimana sahamnya hanya dimiliki oleh satu orang yaitu Bapak Marudut Silitonga. PT (Perseroan Terbatas) merupakan suatu badan hukum yang memiliki kekayaan sendiri yang terpisah dari kekayaan pribadi pemegang saham. Ada seberapa kebaikan yang dimiliki oleh bentuk badan hukum perusahaan PT. Tonga Tiur Putra yaitu sebagai berikut :

- Manajemen dan spesialisasinya memungkinkan pengolahan sumber-sumber modal secara efisien
- Mudah untuk memindahkan hak milik dengan menjual saham kepada orang lain
- Mudah untuk memperoleh tambahan modal untuk memperluas volume usahanya
- Kontinuitas perusahaan sebagai badan hukum lebih terjamin
- Tanggung jawab yang terbatas bagi pemegang saham terhadap utang-utang perusahaan

Sedangkan keburukan PT adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya rahasia perusahaan, disebabkan karena segala aktivitas harus dilaporkan kepada pemegang saham
2. Ongkos pembentukannya relatif tinggi
3. Pendiriannya lebih sulit, karena memerlukan akte notaris dan ijin khusus untuk usaha tertentu

4.6.2 Lokasi Dan Tata Letak Perusahaan

4.6.2.1 Lokasi

Menurut Sigit (1978), lokasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dan tidak sembarangan dalam menentukannya, karena lokasi perusahaan akan mempengaruhi kedudukan perusahaan tersebut. Adapun tujuan penentuan lokasi perusahaan adalah untuk membantu perusahaan dalam memproduksi. Banyak faktor yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan lokasi perusahaan antara lain sumber bahan baku, tenaga kerja dan jalur transportasi.



Lokasi PT. Tonga Tiur Putra yang cukup dekat dengan jalan raya Tiemudahkan perusahaan untuk melakukan aktivitasnya. Aktivitas transportasi berupa pengiriman barang baik masuk maupun keluar pabrik sama sekali tidak mengalami kesulitan, sehingga arus barang bisa berjalan dengan lancar dan efisien.

PT. Tonga Tiur Putra terletak di Desa Branang Kecamatan Lekok. Sedangkan Lekok merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Pasuruan yang berada di kawedanan Grati, mempunyai sebelas desa dan diantaranya ada 4 desa yang berbatasan dengan Selat Madura. Wilayah Kecamatan Lekok luasnya 4.918.876 ha, pusat pemerintahannya berjarak 18 km kearah Timur Kota Pasuruan dengan posisi daerah terletak pada koordinat 113°05'10"LU dan 7°30'00 -7°45'00"LS.

Di Kecamatan Lekok tidak semua wilayahnya didominasi oleh sector perikanan. Dari sebelas desa yang ada hanya enam saja yang merupakan pusat usaha perikanan baik itu perikanan tangkap atau budidaya perikanan darat (tambak dan kolam) yaitu Desa Wates dan Kedungjati. Untuk usaha perikanan dibidang budidaya sebagian besar terdapat di Desa Tambak Lekok. Usaha perikanan yang dilakukan oleh penduduk Desa Branang meliputi usaha penangkapan yang diusahakan oleh nelayan dan usaha pengolahan (hasil industri). Jumlah nelayan di Lekok sebanyak 2.476 orang yang terdiri dari nelayan juragan darat 521 orang.

Dengan adanya perusahaan pengeringan ikan teri nasi (*Stolephorus sp*) maka akan meningkatkan hasil tangkapan nelayan dan membuka lapangan kerja



sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan pendapatan masyarakat.

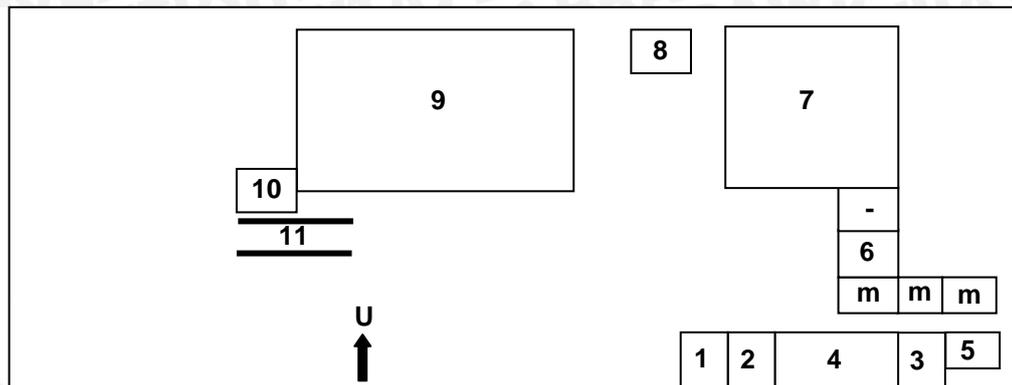
4.6.2.2 Tata letak Perusahaan

4.6.2.2.1 Lay Out Perusahaan

Maksud di dirikanya bangunan pabrik adalah untuk melindungi bahan, peralatan dari kerusakan dan kehilangan serta melindungi tenaga kerja dari bahaya akibat panas dan hujan. Disamping itu suatu bangunan pabrik yang direncanakan secara baik akan memberikan keuntungan yaitu dapat mengurangi menumpuknya bahan-bahan, mengurangi waktu pekerjaan dan menyederhanakan prosedur pengawasan dan pengolahan serta menekan biaya pemindahan barang dan bahan.

PT. Tonga Tiur Putra ini menempati lahan seluas 4.200 m. Letak perusahaan ini ditinjau dari beberapa hal sangat strategis karena bahan baku yang mudah diperoleh, adanya jalur transportasi yang memadai serta lingkungan yang mendukung.

Faktor penting yang dapat menunjang kelancaran produksi dan efektifitas kerja adalah pembagian dan tata letak ruang dalam perusahaan. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu pembagian ruang yang dapat menjamin kelancaran kerja dan juga dapat mengefisienkan penggunaan areal tanah tempat perusahaan tersebut didirikan. Pembagian tata letak ruang di PT. Tonga Tiur Putra Lekok Pasuruan selengkapnya disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3. Tata letak pembagian ruang di PT. Tonga Tiur Putra

- Keterangan : M (mes) adalah perumahan tenaga kerja/karyawan
1. Genset : Generator yang digunakan sebagai penerangan
 2. Cold Storage : Tempat untuk menyimpan teri nasi setelah mengalami proses produksi agar tetap teri nasi terjaga kualitasnya
 3. Ruang Sizing : Untuk memilah ukuran-ukuran tertentu dari ikan teri nasi
 4. Sortir : Ruang yang ditempati oleh tenaga kerja sortir untuk memisahkan jenis-jenis ikan teri nasi
 5. Toilet : Ruang yang digunakan oleh tenaga kerja untuk mandi dan lain-lain
 6. Kantor : Ruang yang digunakan oleh pimpinan produksi untuk bertugas
 7. Perebusan : Ruang pemasakan/perebusan ikan teri nasi setelah dicuci
 8. Pengolahan Limbah : Tempat limbah dari produksi di prases
 9. Penjemuran : Tempat untuk menjemur ikan teri nasi yang sudah dimasak
 10. Satpam : Tempat penjaga keamanan bertugas, biasanya malam hari
 11. Pintu gerbang : Jalan yang gunakan untuk keluar masuk bahan baku dan tenaga kerja serta tamu-tamu perusahaan

Dari lay out diatas dapat diketahui bahwa PT. Tonga Tiur Putra bersebelahaan dengan sungai hal ini menguntungkan bagi perusahaan karena limbah yang dibuang langsung mengalir ke sungai. Masuk perusahaan harus

melewat dan menyediakan toilet untuk umum yang terletak dibelakang perumahan tenaga kerja/karyawan.

Konsumen yang sudah membeli produk jika keluar dari perusahaan harus menyerahkan tand bukti nota yang telah dibuat oleh kasir yang bertempat dikantor dan menyerahkannya pada satpam sehingga konsumen diperolehkan keluar dari perusahaan setelah satpam memeriksa barang bawaan konsumen tersebut.

Faktor penting yang menunjang kelancaran produksi dan efektifitas kerja adalah pembagian dan tat letak ruang dalam perusahaan. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu pembagian ruang yang dapat menjamin kelancaran kerja dan juga dapat seefisien mungkin penggunaan areal tanah tempat perusahaan tersebut didirikan.

Berbagai macam fasilitas produksi sangat mendukung jalannya kegiatan proses pada suatu perusahaan. Antara lain yaitu mesin, peralatan, pekerja, fasilitas dan lain-lain. Fasilitas tersebut disusun sedemikian rupa sehingga proses produksi dapat terlaksana dengan baik dan seefisien mungkin.

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa kegiatan produksi dilakukan di tempat yang sudah baik. Hal ini dapat dilihat karena ruang tiap proses produksi berdekatan. Hal ini tentunya dapat mendukung karyawan dalam pekerjaannya karena waktu tidak terbuang dengan percuma.

4.6.3 Struktur Organisasi

Bentuk/struktur organisasi perusahaan merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan mengingat perusahaan sebagai organisasi akan berjalan lancar apabila ada kerja sama yang baik antara unsure-unsurnya. Hakekat dari suatu organisasi adalah adanya orang-orang dengan usaha harus dikoordinasikan, tersusun dari



sejumlah subsistem yang saling berhubungan dan saling tergantung bekerja sama atas dasar pembagian kerja peranan dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Struktur atau bentuk organisasi yang digunakan oleh PT. Tonga Tiur Putra adalah struktur organisasi *line* (garis). Menurut Basu Swastha (1988), bentuk organisasi garis yaitu kekuasaan mengalir dari pimpinan produksi ke kepala bagian dan kemudian terus ke karyawan-karyawan di bawahnya. Bentuk organisasi garis mempunyai beberapa kebaikan karena kesederhanaannya selain itu system organisasi ini mengandung disiplin kerja yang lebih terjamin. Hal ini disebabkan adanya kesatuan dalam pimpinan.

Kelebihan dari organisasi garis ada empat yaitu :

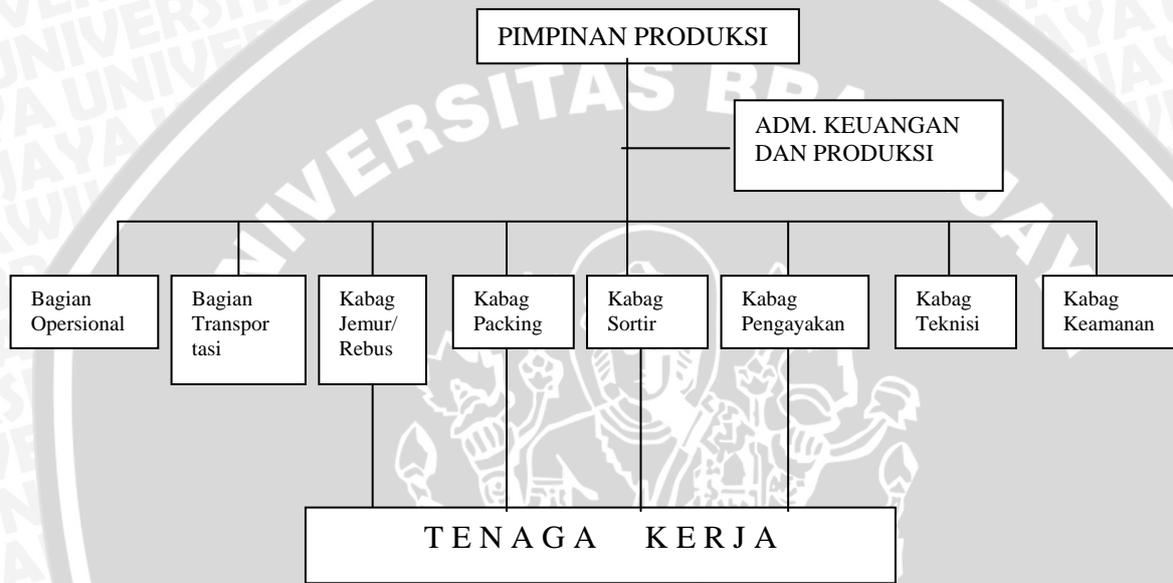
1. Proses pengambilan keputusan dapat berjalan dengan lancar, karena langsung dari satu pimpinan
2. Rasa solidaritas dikalangan anggota organisasi pada umumnya masih tinggi karena masih kenal.
3. Adanya disiplin kerja yang tinggi
4. Kerja sama biasanya mudah dipupuk

Sedangkan kelemahan dari organisasi garis ini antara lain :

1. Tujuan organisasi sama atau paling sedikit berdasarkan tujuan pribadi pimpinan tertinggi dalam organisasi yang umumnya sekaligus sebagai pemilik perusahaan
2. Kecenderungan bagi pimpinan organisasi untuk bertindak otoritas masih besar karena organisasi sebagai milik pribadi

3. Kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan spesialisasi sangat terbatas

Dengan struktur organisasi garis diharapkan adanya garis wewenang dan tanggung jawab yang jelas serta hubungan kerjasama antar karyawan dapat terjamin dengan baik. Adapun struktur organisasi PT. Tonga Tiur Putra dapat dilihat pada Gambar 4.



Keterangan :
 _____ : Garis perintah

Gambar 4. Struktur organisasi PT. Tonga Tiur Putra

4.6.4 Ketenaga kerjaan

Sumberdaya yang paling berperan dalam suatu perusahaan adalah sumberdaya manusia dalam ini adalah karyawan. Sumberdaya manusia merupakan asset utama perusahaan yang terus dimanfaatkan secara maksimal dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga perlu mendapat perhatian khusus yang menyangkut kesejahteraan para karyawan.

1. Pembagian Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja keseluruhan pada PT. Tonga Tiur Putra adalah sebanyak 93 orang. Seluruh tenaga kerja tersebut terbagi dalam beberapa bagian yaitu terdapat 10 tenaga kerja tetap dan 83 tenaga borongan (harian). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Jumlah Tenaga Kerja PT. Tonga Tiur Putra

Jenis Pekerjaan	Jumlah Tenaga Kerja	
	Perempuan	Laki - laki
Pimpinan Produksi		1 (tetap)
Administrasi	1 (tetap)	
Pengadaan		1 (tetap)
Rebus dan Jemur	15 (borongan)	1 (tetap)
Pengayakan	15 (borongan)	1 (tetap)
Penyortiran	50 (borongan)	1 (tetap)
Packing	3 (borongan)	1 (tetap)
Teknisi		1 (tetap)
Transportasi		1 (tetap)
Keamanan		1 (tetap)
Total	84 Orang	9 Orang

Sumber : Hasil olahan penelitian, 2008

Umur karyawan berkisar antara 17 sampai 45 tahun dengan tingkat pendidikan mulai SD samapai dengan sarjana. Hal ini juga disesuaikan dengan posisi di perusahaan. Tenaga kerja pada umumnya berasal dari daerah sekitar perusahaan yaitu di daerah desa Branang kecamatan Lekok tetapi ada juga yang berasal dari daerah lain.

Sebagian besar karyawan PT. Tonga Tiur Putra adalah tenaga kerja wanita. Hal ini atas pertimbangan-pertimbangan :

1. Proses produksi ikan tidak memerlukan kekuatan otot
2. Proses produksi sangat membutuhkan kesabaran, ketelitian dan kejelian

2. Jam Kerja

Lama kerja para karyawan sehari 8 jam dengan waktu istirahat 1 jam. Jam kerja karyawan dimulai pukul 07.00 – 16.00 WIB. Dengan waktu istirahat (Ishoma) pukul 12.00 – 13.00 WIB. Lama jam kerja ini tidak berlaku bagi pekerja bagian proses karena dengan adanya sistem upah borongan para pekerja proses tidak lagi mendapatkan upah lembur seperti yang diberikan perusahaan kepada karyawan lain. Sehingga dengan kata lain pekerja proses tergantung dari banyaknya bahan baku yang akan diproses. Hari kerja adalah setiap hari dari hari senin sampai minggu. Hari libur hanya jika hari besar seperti hari raya.

3. Sistem Pengupahan

Sistem upah yang diberikan oleh PT. Tonga Tiur Putra adalah sesuai dengan status kepegawaian karyawan. Karyawan tetap mendapatkan gaji pada awal bulan dan upah yang diberikan yaitu ± Rp. 700.000,-. Sedangkan tenaga kerja borongan disesuaikan dengan jam kerja yaitu 8 jam yaitu antara Rp. 20.000 – Rp. 22.500,-. Jika lebih dari 8 jam kerja maka dihitung 1 ½ hari.

PT. Tonga Tiur Putra mengklasifikasikan pengupahan berdasarkan pembagian tenaga sebagaimana pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Pembagian PT. Tonga Tiur Putra Upah Tenaga Kerja

Jenis Tenaga Kerja	Besar Upah
Tenaga kerja tetap	Rp. 700.000,- / bulan
Tenaga kerja borongan	Rp. 20.000,- / hari

Sumber : Hasil olahan penelitian, 2008

Selain upah bersih di atas PT. Tonga Tiur Putra masih memberikan tunjangan-tunjangan seperti yang terlihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Tunjangan-Tunjangan PT. Tonga Tiur Putra

Tunjangan	Jumlah
Hari Raya	Rp. 700.000,-
Kerajinan	Rp. 100.000 – Rp. 250.000,-
Kesehatan	Rp. 60.000,-

Sumber : Hasil olahan penelitian, 2008

Tunjangan-tunjangan tersebut diberikan atas keputusan pimpinan kepada karyawan tetap pabrik. Dalam hal ini Tunjangan hari raya diberikan dihitung berdasarkan satu bulan gaji pokok yaitu sebesar Rp. 700.000,-. Tunjangan kerajinan diberikan pada tiap karyawan yang besarnya tidak sama, tergantung pada kerajinan dan penilaian perusahaan terhadap karyawannya. Tunjangan kesehatan pada perusahaan ini bekerja sama dengan SIMAS yaitu sebuah asuransi swasta yang dengan perhitungan biaya rawat inap di rumah sakit yang ditunjuk dengan biaya sebesar Rp. 60.000,- per harinya.

Selain tunjangan-tunjangan yang diberikan, perusahaan juga memberikan bonus-bonus. Hal ini juga merupakan strategi perusahaan untuk menyejahterakan karyawan. Bonus diberikan pada karyawan yang dinilai pantas oleh perusahaan. Biasanya bonus diberikan bersamaan dengan tunjangan kerajinan. Sedangkan besarnya bonus yaitu antara Rp. 200.000 – Rp. 400.000,-

4. Sanksi Pelanggaran

Selain diberikan tunjangan-tunjangan pada karyawannya, perusahaan juga membuat peraturan-peraturan guna menunjang kelancaran di dalam perusahaan. Untuk menunjang kelancaran proses produksi, perusahaan dan karyawan harus menyadari akan pentingnya disiplin kerja. Jika keduanya sama-sama menyadari tugas dan fungsinya di perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

PT. Tonga Tiur Putra mengutamakan kekeluargaan dalam menyikapi permasalahan pelanggaran. Meskipun demikian, perusahaan tetap mempunyai aturan-aturan yang harus ditaati oleh karyawan agar semua tetap dapat dikendalikan. Adapun sanksi-sanksi yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Teguran

Sanksi ini merupakan sanksi pertama yang dilakukan, biasanya bersifat lisan dengan melakukan pendekatan secara kekeluargaan.

b. Surat pernyataan

Surat pernyataan dibuat dengan ditandatangani oleh pimpinan perusahaan. Pemberian surat pernyataan dilakukan apabila karyawan melakukan kesalahan untuk ketiga kalinya dengan kesalahan yang sama

c. Skorsing

Cara ini merupakan sanksi atas pelanggaran yang sama dengan tujuan agar karyawan sadar akan pelanggaran yang dilakukan sehingga mereka tidak mengulangnya lagi. Tetapi dalam hal ini PT. Tonga Tiur Putra masih belum pernah terpakai pemberian sanksi tersebut.

4.7 Sarana Produksi

Adapun bahan produksi dan sarana yang digunakan adalah sebagai berikut

a. Bahan produksi

- Ikan teri nasi (*Stolephorus sp*), sebagai bahan baku banyaknya ± 45 % dari banyaknya bahan pada waktu pemasakan.
- Garam, sebagai bahan tambahan yang banyaknya ± 15 % dari banyaknya bahan waktu pemasakan.

- Air tawar, sebagai bahan tambahan banyaknya $\pm 40\%$ dari banyaknya bahan waktu pemasakan.

b. Sarana produksi

- Drum @ 90 Kg : 20 buah
- Genset @ 600 watt : 1 buah
- Cold storage : 2 ruangan
- Kipas kecil : 10 buah
- Kipas besar : 10 buah
- Bak masak 2 (1x3) : 3 buah
- Erek : 200 buah
- Anjang : 50 buah
- Meja dan kursi panjang : 25 /50 buah
- Ayak /nampan : 20 buah
- Basket @ 4kg : 100 buah

4.8 Proses Pengolahan

Dalam proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku sampai siap pasar melalui tujuh macam proses. Bahan ikan teri nasi yang di peroleh dari tempat pelelangan ikan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan pada waktu siang sampai sore. Seringkali pemenuhan bahan baku didapatkan pada sore hari.

1. Pencucian

Pencucian merupakan proses yang pertama kali sebelum dilakukan proses yang utama. Proses pencucian ini dilakukan dengan tujuan agar kotoran-kotoran yang ada didalamnya berkurang atau hilang.

2. Pemasakan

Pada pemasakan digunakan tungku berukuran 1x3 meter dengan air yang digunakan 1000 liter dan 50 kg garam. Setelah mendidih ikan yang telah dicuci dimasukkan kedalam ruangan penyimpanan jika dalam keadaan cuaca yang

mendung dan langsung dijemur jika cuaca sangat cerah dengan menggunakan widig. Dimasukkan kedalam ruangan menggunakan keranjang-keranjang berdiameter ± 40 cm. Hal ini dilakukan untuk lebih menjamin terhadap volume ikan setelah dilakukan pemasakan. Proses pemasakan tidak memakan waktu lama ± 3 menit dalam tungku pemasakan. Tetapi sebelumnya air sudati dalam keadaan mendidih.

3. Penirisan

Penirisan ini banyak berperan apabila bahan baku dari para nelayan didapatkan pada sore hari. Tujuan dari proses penirisan ini adalah menghilangkan suhu udara yang tertalu panas pada produk ikan teri nasi, agar nantinya ikan yang dimasukkan dalam cold storage tidak mudah pecah dikarenakan perbedaan suhu yang sangat jauh. Proses penirisan ini dulakukan dengan menganginkan dibawah kipas angin yang dirancang dengan sedemikian rupa pada ikan ten nasi yang telah disebar pada widig.

4. Pengeringan

Didalam pengeringan ini apabila perolehan bahan baku ini baru didapatkan pada waktu sore hari, maka proses pengeringan dilaksanakan pada hari berikutnya dengan cara dimasukkan dalam cold storage untuk menunggu esok pagi. Sedangkan apabila bahan baku didapatkan pada siang hari, maka setelah melalui dua proses tadi yaitu pencucian dan pemasakan, segera dilaksanakan pengeringan atau penjemuran. Dalam penjemuran ini diusahakan agar ikan-ikan tersebut tidak saling berekatan karena akan dapat mengurangi nilai ekspor. Setelah ikan di jemur dibawah terik matahari, maka dilakukan pengeringan lebih lanjut dengan menggunakan kipas. Hal ini perlu dilakukan dengan tujuan untuk

menghilangkan debu dan menghilangkan kadar air dari suasana lembab yang timbul akibat suhu yang tinggi.

5. Sortir

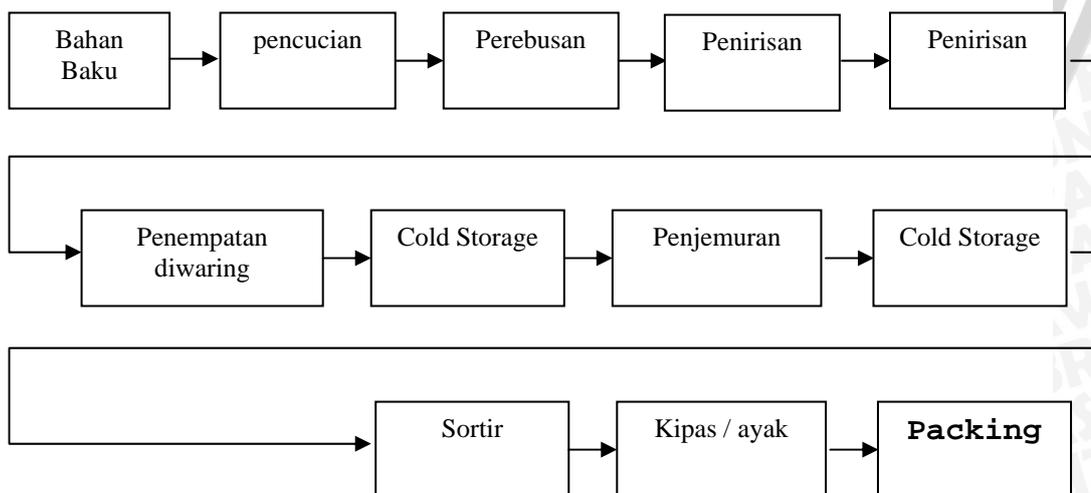
Pada hari berikutnya dilakukan penyortiran, dari penyortiran ini akan dapat kita ketahui berapa volume produk yang dihasilkan berdasarkan klasifikasi penyortiran tersebut. Dalam penyortiran tersebut akan diketahui dua macam produk, yaitu lokal dan ekspor.

6. Pengayaan

Lebih spesifik lagi tentang hasil akhir dari sortir, maka untuk yang berkualitas ekspor masih di perlukan lagi pembagian kelas yang lebih spesifik, yaitu kelas type : S1.S2, M1 dan M2.

7. Packing

Sebagai hasil akhir adalah packing. Ini dilakukan dengan pengaturan berat atau isi 60 kg tiap dos setelah ikan berada pada kondisi dingin, sehingga tidak sampai merusak mutu ikan dalam pendistribusiannya nanti. Untuk lebih jelasnya, alur produksi tersebut dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Alur produksi PT. Tonga Tiur Putra

Secara keseluruhan, waktu yang dibutuhkan proses pengolahan ikan teri nasi dalam satu kali proses memakan waktu kurang lebih 5 hari.

Sedangkan waktu kerja dari masing-masing proses dapat -dilihat pada label dibawah ini.

Tabel 8. Pengalokasian waktu kerja proses produksi

No	Jenis Proses	Alokasi Waktu	Waktu
1	Perebusan	± 3 menit	1/20 jam
2	Penjemuran	7.00 -11. 00 dan 15.00-16.00	5 jam
3	Penyortiran	7.00-10.00	3 jam
4	Pengayaan	7.00 - 12.00 dan 13.00 - 16.00	8 jam

Sumber : Hasil olahan penelitian, 2008

Adapun waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan pada para pekerja adalah mulai pukul 11.00 WIB sampai 13.00 WIB untuk para pekerja pemasakan dan penjemuran. Sedangkan bagi pekerja pengayaan, sortir dan pengipasan mulai pukul 12.00 WIB sampai 13.00 WIB.

PT. Tonga Tiur Putra menetapkan kapasitas yang harus dihasilkan dalam keadaan normal yaitu sebesar ± 1 ton dengan pengaturan sebagai berikut:

Tabel 9. Kapasitas produksi dari masing-masing proses

No	Jenis Proses	Alokasi Waktu	Waktu
1	Perebusan/pemasakan	1 ton -	1000
2	Penjemuran	1,6Kw	160
3	Sortir	50 basket @ 4 kg	200
4	Ayakan	2 dos 60 kg	120

Sumber : Hasil olahan penelitian, 2008

8. Konsumen

Pembelian bisa dilakukan secara langsung yaitu untuk konsumsi sendiri maupun melalui supplier atau detailor.



V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Karakteristik Responden

Dalam gambaran umum responden ini data yang disajikan adalah data yang berhubungan dengan keadaan karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan status perkawinan.

Tabel 10. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1. Laki-laki	9	9,7
2. Perempuan	84	90,3
Total	93	100

Sumber : Hasil Survei

Jumlah karyawan adalah sebanyak 93 orang. Dari jumlah tersebut tenaga kerja yang banyak adalah perempuan adalah sebesar 84 orang dan tenaga kerja laki-laki adalah 9 orang. Pada bagian produksi mayoritas tenaga kerjanya adalah perempuan hal ini disebabkan karena pada proses produksi tidak mengandalkan kekuatan otot melainkan produksinya membutuhkan kesabaran, ketelitian dan kejelian.

Tabel 11. Usia Responden

Usia Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
15 – 20	15	16,13
21 – 25	20	21,51
26 – 30	28	30,11
31 – 35	13	13,97
36 – 40	12	12,90
41 – 45	5	5,38
Total	93	100

Sumber : Hasil Survei

Data yang diambil menurut usia responden mulai dari usia 15 - 45. Usia responden terbanyak adalah usia 26-30 yaitu sebanyak 28 orang (30,11 %) karena usia ini masih dianggap produktif.

Tabel 12. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tidak tamat SD	20	21,51
SD	32	30,41
SLTP / Sederajat	17	18,28
SLTA / Sederajat	20	21,51
Sarjana /S1	4	4,30
Total	93	100

Sumber : Hasil Survei

Tingkat pendidikan karyawan PT. Tonga Tiur Putra sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada kuisioner yang disebarakan pada karyawan yaitu karyawan tidak tamat SD sebanyak 20 orang atau sebesar 21,51 %, SD sebanyak 32 orang atau sebesar 30,41 %, SLTP / sederajat sebanyak 17 orang atau sebesar 18,28 %, SLTA / sederajat sebanyak 20 orang atau sebesar 21,51% dan Sarjana atau S1 sebanyak 4 orang atau sebesar 4,30 %.

Tingkat pendidikan yang cukup rendah kebanyakan bekerja di bagian produksi yaitu Tidak tamat SD, SD, SLTP dan sedikit SLTA. Hal ini disebabkan karena adanya cara berfikir yang masih rendah dimana mereka beranggapan bahwa pendidikan tidak begitu penting sehingga pekerjaan yang diberikan dirasa pantas karena hanya menata, menyusun dan merapikan. Sedangkan yang tingkat pendidikan lainnya (SLTA dan Sarjana) bekerja di bagian marketing, teknik dan accounting yang dalam hal ini tentu saja mementingkan otak sebagai alat kerja mereka.

Tabel 13. Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Menikah	80	86,02
Belum Menikah	13	13,98
Total	93	100

Sumber : Hasil Survei

Dari Tabel 13 dapat diketahui sebagian besar dari responden sudah menikah yaitu sebanyak 80 orang atau sebesar 86,02 %. Sedangkan yang belum menikah adalah sebanyak 13 orang atau sebesar 13,98 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan orang yang sudah menikah lebih banyak dibandingkan dengan kebutuhan orang yang belum menikah.

Tabel 14. Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-2	20	21,50
3-4	30	32,26
5-6	43	46,24
Total	93	100

Sumber : Hasil Survei

Dari Tabel 14 diatas dapat diketahui masa kerja karyawan PT. Tonga Tiur Putra antara 1-2 tahun sebanyak 20 orang (21,50 %), 3-4 tahun sebanyak 30 orang (32,26 %), 5-6 tahun sebanyak 43 orang (46,24 %). Masa kerja karyawan terbanyak yaitu antara 5-6 yaitu sebanyak 43 orang dengan persentase 46,24 %. Hal ini terjadi karena sejak perusahaan berdiri sudah banyak karyawan yang direkrut dan jasa mereka tetap dipakai hingga saat ini.

5.2 Diskrepsi Variabel

Motivasi yang dianalisa pada perusahaan adalah berupa motif, harapan dan insentif.

5.2.1 Harapan

Tabel 15. Distribusi Frekwensi Variabel Harapan

No	Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Harapan adanya pimpinan yang baik		
	a. Sangat sering	50	53,76
	b. Sering	43	46,24
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak pernah	0	0
	Jumlah	93	100
2.	Harapan adanya jaminan keamanan kerja perusahaan		
	a. Sangat setuju	65	69,89
	b. Setuju	28	30,11
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak setuju	0	0
	Jumlah	93	100
3.	Harapan mendapatkan penghargaan dari pimpinan		
	a. Sangat sering	35	37,63
	b. Sering	35	37,63
	c. Ragu-ragu	20	21,51
	d. Tidak pernah	3	3,23
	Jumlah	93	100
4.	Harapan adanya program pensiun		
	a. Sangat setuju	55	59,14
	b. Setuju	25	26,88
	c. Ragu-ragu	13	13,98
	d. Tidak setuju	0	0
	Jumlah	93	100
5.	Harapan adanya perubahan peraturan perusahaan		
	a. Sangat sering	10	10,75
	b. Sering	15	16,13
	c. Ragu-ragu	50	53,76
	d. Tidak pernah	18	19,35
	Jumlah	93	100

Sumber : Hasil olahan penelitian, 2008

Melihat data diatas dapat dilihat dari pertanyaan 1 sampai dengan 5, dapat diketahui bahwa jawaban terbanyak dari responden adalah sangat setuju dan setuju. Hal ini bisa diketahui dari hasil pertanyaan pertama sangat sering sebanyak 50 orang (53,76 %), sering 43 orang (46,24 %).

Dari pertanyaan kedua didapatkan hasil sangat setuju dan setuju yaitu 65 (69,89 %) dan 28 orang (30,11 %). Sedangkan pertanyaan ketiga yaitu didapatkan hasil dari jawaban responden sangat setuju, setuju sama-sama mendapat nilai sebanyak 35 (37,63 %), sedangkan nilai ragu-ragu dan tidak pernah sebanyak 20 orang (21,51 %) dan 3 orang (3,23 %). Pertanyaan keempat yaitu didapatkan hasil sangat setuju, setuju dan ragu-ragu sebanyak 55 orang (59,14 %), 25 orang (26,88 %) dan 18 orang (13,98 %). Pertanyaan kelima responden yaitu didapatkan hasil sangat setuju, setuju, ragu-ragu dan tidak pernah sebanyak 10 orang (10,75 %), 15 orang (16,13 %), 50 orang (53,76 %) dan 18 orang (19,35 %).

5.2.2 Motif

Tabel 16. Distribusi Frekwensi Variabel Motif

No	Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Bekerja adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi		
	a. Sangat setuju	68	73,12
	b. Setuju	25	26,88
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak setuju	0	
	Jumlah	93	100
2.	Bekerja untuk meningkatkan ketrampilan		
	a. Sangat setuju	20	21,51
	b. Setuju	70	75,27
	c. Ragu-ragu	3	3,22
	d. Tidak setuju	0	0
	Jumlah	93	100
3.	Adanya pengakuan harga diri		
	a. Sangat setuju	40	43,01
	b. Setuju	20	21,51
	c. Ragu-ragu	3	3,23
	d. Tidak setuju	30	32,26
	Jumlah	93	100
4.	Bekerja untuk meningkatkan status sosial masyarakat		
	a. Sangat setuju	10	10,75
	b. Setuju	25	26,88
	c. Ragu-ragu	20	21,51

	d. Tidak setuju	38	40,86
	Jumlah	93	100
5.	Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan	40	43,01
	a. Sangat setuju	52	55,91
	b. Setuju	1	1,08
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak setuju		
	Jumlah	93	100

Sumber : Hasil olahan penelitian, 2008

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel motif terdiri atas beberapa instrumen pertanyaan dalam quisioner. Pada pertanyaan 1, yaitu bekerja adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi sebagian besar dari responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 68 orang atau sebesar 73,12 % sedangkan yang lain menjawab setuju dengan jumlah orang sebanyak 25 orang yaitu sebesar 26,88 %. Hal ini menunjukkan bahwa alasan sebagian besar orang yang bekerja di PT. Tonga Tiur Putra adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi. Sehingga ada indikasi bahwa karyawan mempunyai semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Pada pertanyaan 2, yaitu dengan bekerja dapat meningkatkan ketrampilan terdapat jawaban sebanyak 20 orang (21,51 %) responden yang menjawab sangat setuju sedangkan yang lain menjawab setuju dan ragu-ragu yaitu berturut-turut sebanyak 70 (75,27 %) dan 3 (3,22 %) orang. Dilihat dari data yang ada maka jawaban terbesar adalah setuju yaitu 70 orang atau 75,27 %. Hal ini juga bisa dikatakan hal yang positif bagi perusahaan karena banyak karyawan beranggapan bahwa semakin mereka bekerja dengan giat maka mereka bisa meningkatkan ketrampilan mereka.

Pertanyaan 3 menyatakan bahwa jika mereka bekerja maka akan ada pengakuan harga diri. Dijawab responden dengan argumen terbanyak adalah sangat setuju yaitu sebesar 40 (43,01 %). Hal ini bisa disimpulkan bahwa keinginan mereka untuk bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan mereka juga untuk pengakuan harga diri dari masyarakat.

Pertanyaan 4 mengatakan bahwa bekerja adalah untuk meningkatkan status sosial dalam masyarakat yang menyatakan sangat setuju ada 10 orang (10,75 %), setuju 25 orang (26,88 %), 20 orang (21,51 %) ragu-ragu dan tidak setuju ada 38 orang (40,86 %).

Pertanyaan 5 yaitu lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan responden menjawab sangat setuju 40 orang (43,01 %), setuju 52 orang (55,91 %) dan ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,08 %).

Dari berbagai macam pertanyaan mengenai motif yang melatar-belakangi permasalahan didapatkan jawaban dari responden sebagian besar dari mereka menjawab sangat setuju atau setuju. Hal ini menandakan bisa menunjukkan bahwa motif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



5.2.3. Insentif

Tabel 18. Distribusi Frekwensi Variabel Insentif

No	Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Upah yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja karyawan	30	32,26
	a. Sangat setuju	60	64,52
	b. Setuju	3	3,23
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak setuju		
	Jumlah	93	100
2.	Adanya fasilitas kerja karyawan	50	53,76
	a. Sangat setuju	43	46,24
	b. Setuju	0	0
	c. Ragu-ragu	0	0
	d. Tidak setuju		
	Jumlah	93	100
3.	Adanya pemberian bonus pada karyawan pilihan		
	a. Sangat setuju	20	21,51
	b. Setuju	20	21,51
	c. Ragu-ragu	40	43,01
	d. Tidak setuju	13	13,98
	Jumlah	93	100
4.	Adanya bonus dari perusahaan berupa jaminan kesehatan		
	a. Sangat setuju	55	59,14
	b. Setuju	35	37,64
	c. Ragu-ragu	3	3,23
	d. Tidak setuju	0	0
	Jumlah	93	100
5.	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk rekreasi bersama		
	a. Sangat setuju	65	69,89
	b. Setuju	28	30,11
	c. Ragu-ragu	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	Jumlah	93	100

Sumber : Hasil olahan penelitian, 2008

Dari 93 responden pada PT. Tonga Tiur Putra, didapatkan jawaban bahwa mereka banyak menjawab setuju. Pertanyaan pertama jawaban terbanyak yaitu

setuju dengan responden sebesar 60 orang (64,52 %). Pertanyaan kedua responden banyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 50 (53,76 %). Pertanyaan ketiga yaitu menjawab ragu-ragu 40 orang (43,01 %). Pertanyaan keempat responden terbanyak menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (59,14 %) dan pertanyaan kelima jawaban terbanyak adalah sangat setuju yaitu 65 orang (69,89 %).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi berupa insentif karyawan akan merasa semakin dihargai dengan adanya upah yang sesuai, fasilitas kerja yang memadai, bonus, jaminan kesehatan dan rekreasi.

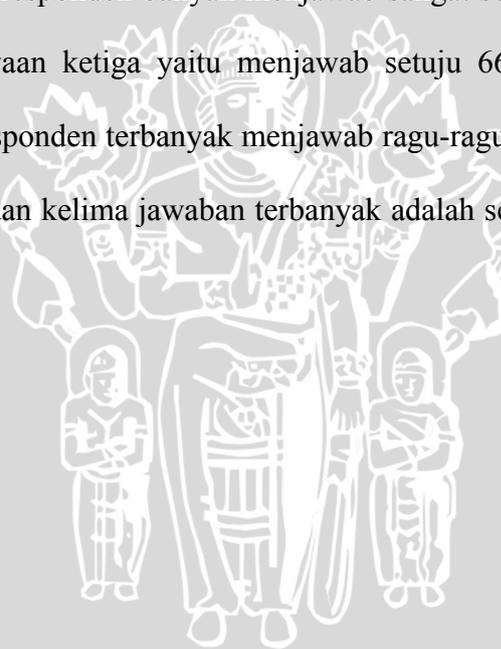
5.2.4 Kinerja Karyawan

Tabel 19. Distribusi Frekwensi Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Jumlah hasil produksi harus sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan		
	a. Sangat setuju	45	48,39
	b. Setuju	33	35,48
	c. Ragu-ragu	10	10,75
	d. Tidak setuju	10	10,75
	Jumlah	93	100
2.	Adanya perhitungan hasil kerja karyawan		
	a. Sangat setuju	42	45,16
	b. Setuju	40	43,01
	c. Ragu-ragu	11	11,83
	d. Tidak setuju	0	0
	Jumlah	93	100
3.	Kualitas kerja karyawan harus sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan		
	a. Sangat setuju	22	23,66
	b. Setuju	66	70,97
	c. Ragu-ragu	5	5,38
	d. Tidak setuju	0	0
	Jumlah	93	100
4.	Waktu menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan		
	a. Sangat setuju	10	10,75

	b. Setuju	27	29,03
	c. Ragu-ragu	43	46,24
	d. Tidak setuju	13	13,98
	Jumlah	93	100
5.	Ketepatan waktu menjadi motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan		
	a. Sangat setuju	30	32,26
	b. Setuju	50	53,76
	c. Ragu-ragu	13	13,98
	d. Tidak setuju	0	0
	Jumlah	93	100

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa responden hampir keseluruhan menjawab setuju hal ini bisa dilihat bahwa pada pertanyaan pertama jawaban terbanyak yaitu sangat setuju dengan responden sebesar 45 orang (48,39 %). Pertanyaan kedua responden banyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 42 (45,16 %). Pertanyaan ketiga yaitu menjawab setuju 66 orang (70,97 %). Pertanyaan keempat responden terbanyak menjawab ragu-ragu sebanyak 43 orang (46,24 %) dan pertanyaan kelima jawaban terbanyak adalah setuju yaitu 50 orang (53,76 %).



5.3 Analisa Data

5.3.1 Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

1.3.1.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang bias terhadap pelanggaran-pelanggaran asumsi-asumsi tersebut (normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi) bagi persamaan regresi linear berganda perlu dideteksi. Regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari heterokedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Hasil pendeteksian dari uji normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian apakah data sampel yang diambil telah mengikuti sebaran distribusi normal. Uji asumsi normalitas dapat diketahui dari beberapa cara yang akan menghasilkan kesimpulan yang hampir sama pula. Asumsi normalitas dapat dideteksi dari plot sebaran data maupun uji statistik misalnya Chi Square, Kolmogorov Smirnov, Liliefors, maupun Shapiro Wilk. Pada penelitian ini uji normalitas data menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 20 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)
X1	0.150
X2	0.382
X3	0.848

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Pengambilan keputusan didapatkan dari nilai Sig. uji Kolmogorov Smirnov. Jika nilai Sig lebih besar dari ($>$) 0,05 maka distribusi data dinyatakan normal. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa untuk tiga variabel yang diuji (X1, X2, dan X3) dinyatakan berdistribusi normal karena nilai Sig. masing-masing variabel $>$ 0,005.

2. Uji Heterokedastisitas

Asumsi heterokedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam, regresi salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varian dari residual. Cara mendeteksi gejala ini dengan cara melihat nilai signifikan korelasi *Rank Spearman*.

Jika signifikan $>$ α (0,05), maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Jika signifikan $<$ α (0,05), maka terjadi gejala heterokedastisitas

Dengan menggunakan program *SPSS 12.0 for Windows*, pada bagian *Correlation (Sperman's rho)* diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel. 21 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Spearman's rho
X1	0.524
X2	0.608
X3	0.691

Sumber : *Data Primer (diolah), 2008*

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai *Spearman's rho* pada masing-masing variabel bebas (X1, X2, dan X3) $>$ 0,05, maka dapat diartikan tidak terjadi

gejala heterokedastisitas pada model regresi sehingga model layak dipakai untuk prediksi variabel Y.

3. Uji Multikolinearitas

Salah satu pengujian untuk analisis regresi adalah uji multikolinearitas. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel bebas.

Menurut Ariyanto (2005) uji multikolinearitas diketahui dari nilai VIF untuk masing-masing predictor. Persyaratan untuk dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas adalah apabila nilai VIF prediktor tidak melebihi nilai 10.

Tabel 22 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
X1	1.058
X2	1.188
X3	1.185

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Dari hasil pada Tabel 22 diatas dapat diketahui nilai pengujian VIF tidak melebihi 10, sehingga disimpulkan bahwa model tidak terkena persoalan multikolinear.

4. Uji Autokorelasi

Aukorelasi adalah korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau menurut ruang. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada persamaan penduga dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson Test* (DW). Suatu model dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi apabila niai DW yaitu antara $1,65 \leq DW \leq 2,35$. Dari hasil analisa diperoleh nilai DW sebesar

1.986, sehingga dapat disimpulkan pada model ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

5.3.1.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Faktor motivasi yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tonga Tiur Putra antara lain terdiri dari harapan (X1), motif (X2), dan insentif (X3). Analisa data ini menggunakan program SPSS 12.00 yang hasil perhitungannya akan nampak pada Tabel berikut :

Tabel 23. Analisa Regresi Linear Berganda Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koef. regresi	T hitung	Signifikansi
X1	-0,005	-0,068	0,946
X2	0,231	3,393	0,001
X3	0,624	7,372	0,000
Konstanta : 0,523		F hitung : 32,960	
R : 0,526		F tabel : 2,71	
R ² : 0,510		T tabel : 1,99	

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Dari hasil regresi berganda yang dilakukan antara variabel bebas yaitu harapan (X1), motif (X2), dan insentif (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan regresi linear yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,523 + (-0,005) X1 + 0,231 X2 + 0,624 X3$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antar variabel. Analisa diatas menunjukkan bahwa variabel X2 dan variabel X3 memiliki hubungan searah karena mempunyai tanda positif yang artinya jika variabel bebas (motif dan insentif) dinaikkan maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan pada variabel X1 hubungannya tidak searah karena memiliki tanda negatif yang artinya jika variabel bebas (harapan)

dinaikkan maka akan menyebabkan penurunan pada variabel terikat (kinerja karyawan).

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi (sumbangan) variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R^2) dalam model regresi diatas adalah sebesar 0,510 yang menunjukkan bahwa sebesar 51% kinerja karyawan dipengaruhi oleh harapan, motif, dan insentif. Sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi faktor lain diluar model.

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari harapan (X1), motif (X2), dan insentif (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 24. Hasil Uji F

Model	Sum of square	df	Mean square	F hitung	Sig
Regression	6.396	3	2.132	32,960	0,000
Residual	5.757	89	.065		
Total	12.153	92			

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Nilai F hitung pada Tabel 24 menunjukkan nilai sebesar 32,960 sedangkan dari data diperoleh nilai regression (df) sebesar 3 dan residual (df) sebesar 89, sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,71. Ini berarti F hitung ($32,960 > 2,71$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat disimpulkan bahwa F hitung pada derajat bebas tertentu. Maka variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat dapat diterima atau faktor motivasi yang terdiri

dari harapan (X1), motif (X2), dan insentif (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam arti lain bahwa model uji statistik yang disusun dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh faktor motivasi (harapan, motif, dan insentif).

2. Uji T

Dalam uji T diketahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas yaitu harapan (X1), motif (X2), dan insentif (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sehingga dapat diketahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak.

Tabel 25. Hasil Uji T

Variabel	Koef. regresi	T tabel	T hitung	Sig.	Keterangan
X1	-0,005	1,99	-0,068	0,946	Tidak signifikan
X2	0,231	1,99	3,393	0,001	Signifikan
X3	0,624	1,99	7,372	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 25 di atas diperoleh T hitung pada variabel Harapan (X1) sebesar -0,068 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 1,99. Maka T hitung (-0,068) < T tabel (1,99) maka H_0 berada pada daerah penerimaan artinya secara parsial (individu) variabel harapan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung pada variabel harapan merupakan nilai T hitung yang paling kecil diantara nilai T hitung pada variabel lain, hal ini dikarenakan tidak ada penghargaan, jaminan keamanan kerja, dan program pensiun apapun yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, mengingat karyawan disini adalah karyawan borongan (bagian produksi) dan penghargaan, jaminan kerja dan program pensiun yang ada tidak nyata-nyata

dirasakan karyawan sehingga harapan tidak memiliki pengaruh dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Pada variabel motif (X2) diperoleh nilai T hitung sebesar 3,393 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 1,99. Maka T hitung (3,393) > T tabel (1,99) maka H_0 berada pada daerah penolakan artinya secara parsial (individu) variabel motif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motif dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan data yang didapat karyawan sangat terdorong dengan alasan pemenuhan kebutuhan serta meningkatkan status sosial dimasyarakat dan dapat diakuinya harga diri.

Pada variabel insentif (X3) diperoleh nilai T hitung sebesar 7,372 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 1,99. Maka T hitung (7,372) > T tabel (1,99) maka H_0 berada pada daerah penolakan artinya secara parsial (individu) variabel insentif berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai T hitung pada variabel insentif merupakan nilai T hitung yang paling besar diantara nilai T hitung pada variabel lain, hal ini dikarenakan insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah cukup baik dan sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap kinerjanya, sehingga dapat memacu semangat kerja para karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui konsep model pemberian motivasi kepada karyawan pada PT. Tonga Tiur Putra adalah model tradisional. Model tersebut menggunakan sistem insentif untuk memotivasi karyawan agar gairah kerjanya meningkat. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi karyawan hanya untuk mendapatkan insentif saja.

5.4 Upaya-Upaya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan antara lain yaitu :

1. Dalam hal pengendalian karyawan diperlukan pimpinan yang baik, berwibawa dan bertanggung jawab.
2. Penambahan gaji merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena tenaga kerja membutuhkan gaji yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.
3. Setiap satu bulan sekali pimpinan mengadakan meeting untuk memberikan pengarahan kepada karyawan.
4. Memberikan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.
5. Pihak perusahaan selalu memperhatikan keadaan para karyawan dan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.
6. Adanya peraturan yang fleksibel yang bisa menguntungkan kedua belah pihak yaitu antara pimpinan dan karyawan.

5.5 Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Tonga Tiur

Putra

1. Sanksi yang kurang tegas
2. Persediaan bahan baku yang tidak tetap/bersifat musiman
3. Nelayan kurang bisa memenuhi standart mutu perusahaan
4. Adanya saingan dengan perusahaan lain



5.6 Implikasi Dari Hasil Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. Tonga Tiur Putra terhadap karyawan dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun motivasi yang diberikan berupa harapan yaitu : adanya keinginan mempunyai pimpinan yang baik, berwibawa dan bertanggung jawab, adanya jaminan keamanan kerja, adanya penghargaan dari atasan, adanya program pensiun, adanya peraturan yang sama-sama menguntungkan. Motif yaitu : Adanya pemenuhan kebutuhan ekonomi, adanya peningkatan ketrampilan, pengakuan harga diri, adanya peningkatan status sosial di masyarakat dan adanya lingkungan kerja yang baik.. Sedangkan insentif antara lain : Upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan, adanya fasilitas kerja, adanya pemberian bonus, jaminan kesehatan dan rekreasi.

Dari analisa data diatas diketahui bahwa motif dan insentif berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan harapan tidak berpengaruh nyata terhadap karyawan. Yang paling dominan diantara faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif (upah, fasilitas kerja, bonus, jaminan kesehatan dan rekreasi). Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan insentif dan keinginan karyawan untuk tujuan perusahaan.



VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6. 1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Tonga Tiur Putra dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji motivasi menggunakan teori kebutuhan oleh MC. CLELLAND yaitu motif, harapan dan insentif sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa harapan, motif dan insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan faktor harapan sebagai hal yang dominant dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Uji SPSS menunjukkan bahwa nilai DW = 1.966 data tidak mengalami auto korelasi. Multikolinieritas data di dapatkan bahwa pada harapan, motif dan insentif VIF berturut-turut adalah : 1,058; 1,188; 1,185 Sehingga disimpulkan bahwa model tidak terkena persoalan multikolinier dan data juga disebut normal.
4. Pada uji signifikasi, pengujian yang dilakukan yaitu uji R^2 , uji F dan uji t. Pada uji R^2 didapatkan hasil yaitu 0,510 atau 51 %. Uji F adalah 32,960. Perhitungan dikatakan normal jika F hitung > F tabel. Uji t (Parsial tes) diperoleh nilai t hitung harapan adalah = -0,068 t hitung motif = 3,393 dan t hitung insentif = 7,372. Syarat pengaruhnya adalah t hitung > t tabel. Sedangkan t tabel adalah = 1,313. Sehingga dari keseluruhan variabel

yaitu variabel motif, dan insentif berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel harapan tidak berpengaruh.

5. Dari data didapatkan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,523 + (-0,005) X_1 + 0,231 X_2 + 0,624 X_3$$

6. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

- Dalam hal pengendalian karyawan diperlukan pimpinan yang baik, berwibawa dan bertanggung jawab.
- Penambahan gaji merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena tenaga kerja membutuhkan gaji yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.
- Setiap satu bulan sekali pimpinan mengadakan meeting untuk memberikan pengarahan kepada karyawan.
- Memberikan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.
- Pihak perusahaan selalu memperhatikan keadaan para karyawan dan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.
- Adanya peraturan yang fleksibel yang bisa menguntungkan kedua belah pihak yaitu antara pimpinan dan karyawan.

6.2 Saran

1. Perlu adanya perhatian dari pimpinan perusahaan tentang faktor motivasi yaitu motif (pemenuhan kebutuhan, harga diri, status sosial meningkat, keterampilan meningkat dan adanya lingkungan kerja yang baik) dan insentif (upah, fasilitas kerja, bonus, jaminan kesehatan dan rekreasi) Untuk



meningkatkan kinerja karyawan sehingga gairah kerja mereka tetap terjaga sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Adanya pengaruh lain selain motif, harapan dan insentif harus mendapat perhatian setelah dilakukan penelitian ini misalnya : Kebutuhan kekuasaan, kepuasan kerja dan lainnya sehingga dapat tercapai keinginan maksimal dari perusahaan.
3. Perlu dilakukan evaluasi terhadap produksi yang dihasilkan oleh pimpinan baik itu dua minggu sekali ataupun satu bulan sekali.
4. Perlu diadakannya kegiatan pelatihan yang dapat mengembangkan ketrampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

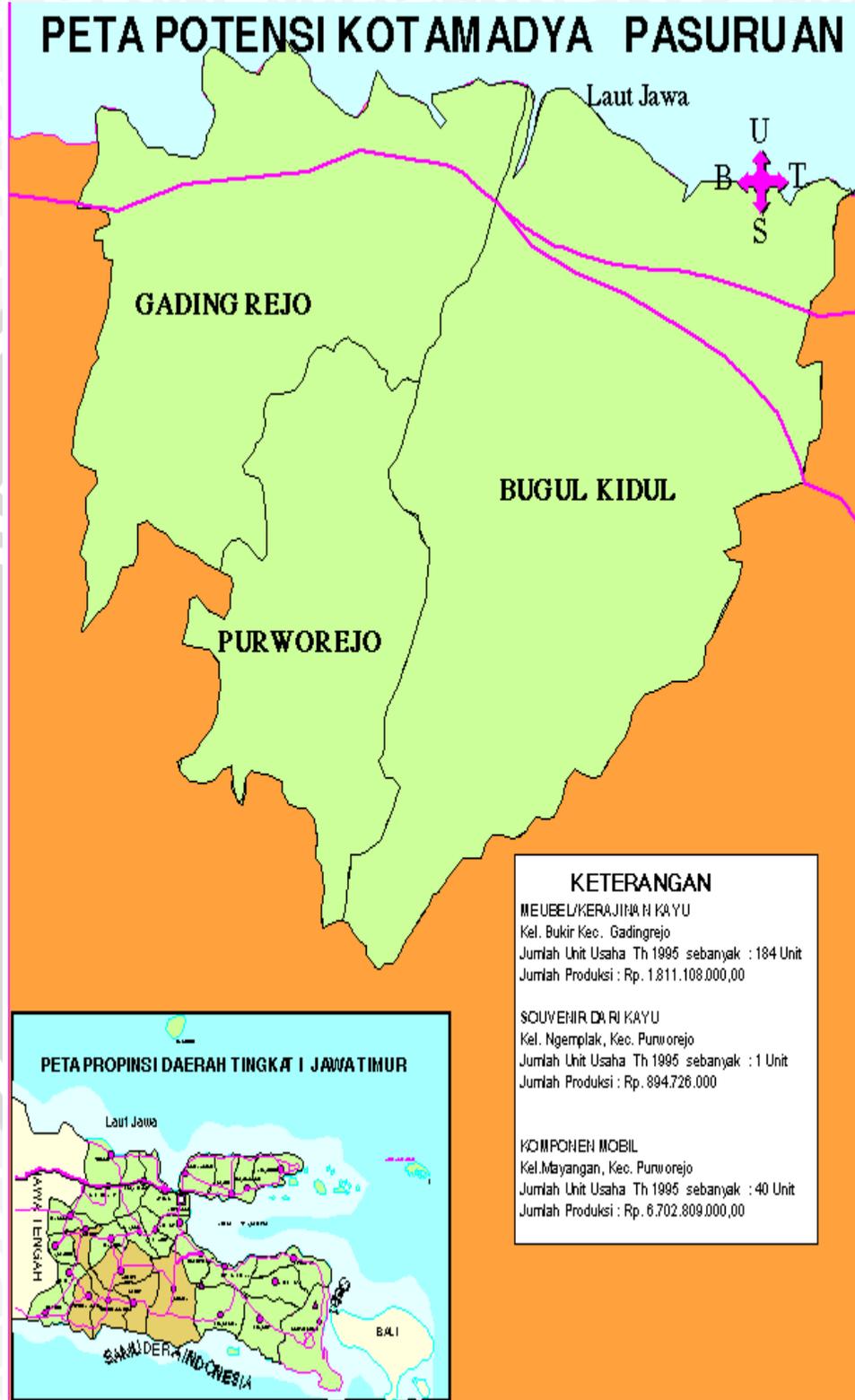


DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1989. **Manajemen Personalia**. Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- As'ad, M. 1987. **Sikologi Industri**. Liberty. Yogyakarta
- Edwin B, F alih bahasa Masud, M. 1992. **Manajemen Personalia Jilid 2**. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Frase T, M. 1992. **Stres Dan Kepuasan Kerja**. Penerbit Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Hanafi, Mandul. 1997. **Sumber Daya Manusia**. Gramedia Wisata Indonesia. Jakarta
- Handoko T, H.1984. **Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Opreasi**. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- . 1996. **Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia Edisi 2**. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- . 2000. **Manajemen Edisi 2**. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Harsono.1984. **Manajemen Pabrik**. Penerbit Balai Aksara. Jakarta
- Herdjrachman dan Husnan S. 1990. **Manajemen Personalia**. Balai Penerbit UGM. Yogyakarta
- . 1998. **Manajemen Personalia Edisi 4**. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan M. S. P. 2001. **Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah**. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta
- .2003. **Organisasi Dan Motivasi**. Jakarta Sinar Grafika Offset
- Indriyo G, S. 1999. **Manajemen Operasi**. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Kerlingger, Feed N. 1987. **Asas-Asas Penelitian Behavior**. Gajahmada University

- Manullang, M. 1981. **Manajemen Personalia**. Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mochdhoero, M. 1993. **Metodologi Penelitian**. Universitas Muhammadiyah Malang Press. Malang
- Muchdarsyah S. 2000. **Produktivitas Apa Dan Bagaimana**. Bumi Aksara. Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. UGM Press. Jakarta
- Reksoka S, D. 1992. **Dasar-Dasar Manajemen**. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Sarwoto. 1981. **Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen**. Penerbit : Ghalia. Jakarta
- Siagian S, P. 1995. **Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi**. CV. Haji Mas Agung. Jakarta
- . 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Rineka Cipta. Jakarta
- Simanjuntak P, J. 1998. **Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia**. Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 1995. **Metode Penelitian Survey**. LP3ES. Jakarta
- Siswanto B. 1990. **Manajemen Modern**. Penerbit Sinar Baru. Bandung
- Sudjana. 1988. **Metodologi Penelitian**. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Sugiyono. 1999. **Metode Penelitian Bisnis**. CV. Alfabeta. Bandung
- Terry G, R dan Roe L, W. 1988. **Dasar-Dasar Manajemen**. PT. Bina Aksara. Jakarta
- Winardi. 1978. **Personel Management**. Penerbit : Alumni / 1978 / Bandung. Bandung

LAMPIRAN I. PETA KABUPATEN PASURUAN



LAMPIRAN 2. TABULASI

DATA KUESIONER

NO.	X1	X2	X3	Y
1	2.80	3.20	3.40	3.40
2	3.00	2.40	3.00	4.00
3	3.20	3.40	3.60	3.40
4	3.20	3.20	3.80	4.00
5	3.20	3.40	3.00	3.20
6	3.00	3.20	2.80	3.20
7	2.20	2.40	3.40	3.20
8	3.60	3.40	3.20	3.60
9	2.80	2.40	3.20	3.40
10	3.00	3.40	3.40	3.60
11	2.80	3.80	3.20	3.40
12	3.40	3.00	2.80	3.00
13	3.60	2.60	3.80	3.60
14	2.80	3.00	3.40	3.00
15	3.00	2.80	3.20	3.00
16	3.20	3.20	3.20	3.20
17	3.40	3.20	3.60	3.40
18	3.20	3.60	3.80	3.60
19	2.80	3.80	3.20	4.00
20	3.20	3.40	3.20	3.20
21	2.80	3.40	3.20	3.20
22	3.00	3.40	3.60	3.20
23	2.80	3.20	3.40	3.00
24	2.80	3.60	3.00	3.20
25	2.80	3.40	3.20	2.80
26	3.60	3.40	3.20	3.40
27	3.60	3.20	3.20	3.20
28	2.60	3.00	2.80	3.00
29	2.20	3.60	3.20	4.00
30	3.20	2.80	3.20	2.80
31	2.80	3.60	3.40	3.20
32	3.00	3.20	3.00	3.00
33	2.80	3.60	3.60	3.40
34	2.80	2.80	3.80	3.00
35	3.00	3.00	3.20	3.20
36	3.60	3.00	3.60	3.60
37	3.20	3.20	3.40	3.40
38	3.20	3.60	3.20	3.20
39	3.20	3.20	3.20	3.20
40	3.40	3.20	3.20	3.20

41	3.20	3.00	3.20	3.20
42	3.60	3.40	3.60	3.60
43	3.60	3.20	3.60	3.60
44	3.40	3.20	3.40	3.40
45	3.20	2.80	3.20	3.00
46	3.60	3.20	3.60	4.00
47	3.60	2.40	3.60	3.40
48	3.80	2.80	3.80	3.80
49	3.20	3.00	3.20	2.80
50	3.40	3.00	3.40	3.00
51	3.20	2.60	3.20	2.80
52	2.80	3.60	3.20	4.00
53	3.40	3.60	3.40	3.40
54	3.00	3.60	3.00	3.40
55	3.20	3.40	3.20	3.20
56	2.80	3.00	3.20	3.40
57	3.20	3.20	3.20	3.00
58	3.20	3.40	3.80	3.40
59	3.60	3.40	3.60	3.40
60	3.40	3.40	3.40	3.40
61	3.40	2.40	3.40	3.00
62	2.20	3.40	2.80	3.00
63	2.80	3.40	3.40	3.40
64	3.20	3.60	3.20	3.20
65	2.80	3.20	3.60	3.40
66	3.60	2.40	3.60	3.40
67	3.60	3.20	3.60	3.60
68	2.80	3.60	4.00	4.00
69	3.40	3.60	3.40	3.40
70	3.20	3.00	3.20	3.20
71	3.20	3.20	3.20	3.20
72	3.20	2.80	3.20	3.20
73	3.20	2.80	3.20	3.20
74	3.00	2.60	3.00	3.00
75	3.60	3.00	3.60	3.40
76	3.00	2.40	3.00	2.80
77	3.40	3.40	3.40	3.40
78	3.60	3.40	3.60	3.60
79	3.40	3.00	3.40	3.40
80	3.20	2.20	2.20	2.00
81	3.40	2.20	2.20	2.40
82	3.20	1.80	2.20	2.60
83	3.40	3.20	3.20	3.20
84	3.20	2.60	2.60	2.60
85	3.00	3.60	3.60	3.60
86	2.80	3.40	3.40	3.20

87	3.00	3.20	3.20	3.20
88	3.40	2.40	2.80	2.80
89	2.80	2.60	4.00	4.00
90	2.20	3.60	3.60	3.60
91	2.80	2.40	3.40	3.00
92	2.80	3.00	3.00	3.00
93	3.00	2.40	3.00	2.80



LAMPIRAN 3. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.2753	.36345	93
X1	3.1290	.34471	93
X2	3.1011	.42490	93
X3	3.2882	.34067	93

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.033	.477	.680
	X1	.033	1.000	-.138	.128
	X2	.477	-.138	1.000	.352
	X3	.680	.128	.352	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.378	.000	.000
	X1	.378	.	.094	.111
	X2	.000	.094	.	.000
	X3	.000	.111	.000	.
N	Y	93	93	93	93
	X1	93	93	93	93
	X2	93	93	93	93
	X3	93	93	93	93

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.725 ^a	.526	.510	.25433	.526	32.960	3	89	.000	1.986

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressor	6.396	3	2.132	32.960	.000 ^a
	Residual	5.757	89	.065		
	Total	12.153	92			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Linearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.523	.366			1.428	.157					
	X1	-.005	.079	-.005	-.068	-.068	.946	.033	-.007	-.005	.946	1.058
	X2	.231	.068	.270	3.393	3.393	.001	.477	.338	.248	.842	1.188
	X3	.624	.085	.585	7.372	7.372	.000	.680	.616	.538	.844	1.185

^aDependent Variable: Y

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3
N		93	93	93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.1290	3.1011	3.2882
	Std. Deviation	.34471	.42490	.34067
Most Extreme Differences	Absolute	.162	.183	.204
	Positive	.110	.099	.140
	Negative	-.162	-.183	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z		1.564	1.769	1.971
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150	.382	.848

Correlations

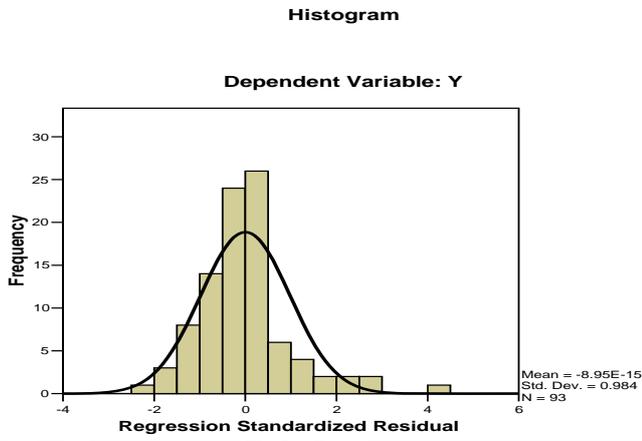
		X_TOT	X1	X2	X3
Spearman's rho	X_TOT	1.000	.524**	.608**	.691**
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93
X1	X_TOT	.524**	1.000	-.162	.206*
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000		.121	.047
	N	93	93	93	93
X2	X_TOT	.608**	-.162	1.000	.214*
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000	.121		.040
	N	93	93	93	93
X3	X_TOT	.691**	.206*	.214*	1.000
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.040	
	N	93	93	93	93

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

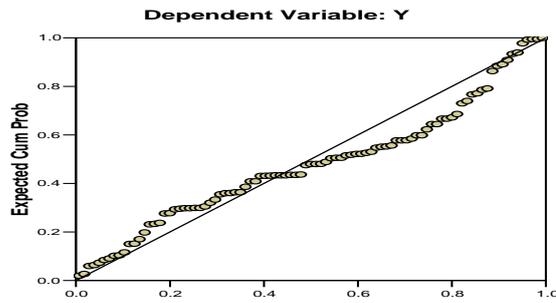
*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



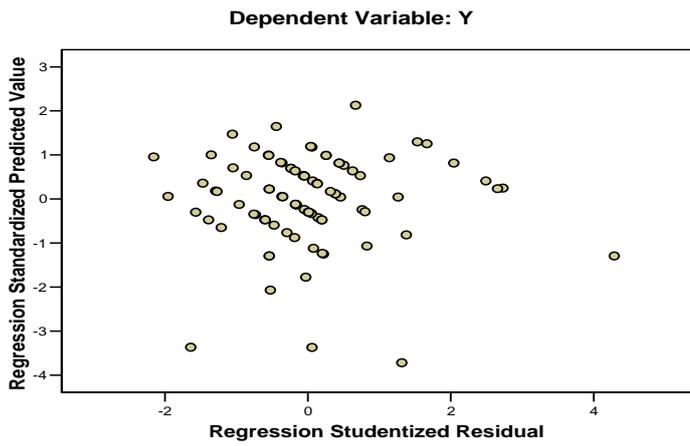
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 4 Quisioner

Daftar Pertanyaan

Kepada Yth ; **Bapak/Ibu/Saudara/i**

Karyawan PT. Tonga Tiur Putra

Di Tempat

Penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas dan kewajiban penulis dalam rangka memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang. Selain itu, yang penting adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Tonga Tiur Putra di Desa Branang Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Penelitian ini nantinya juga bermanfaat sebagai input bagi perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan SDM yang ada. Untuk itu, disela kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/i perkenankanlah kami memohon meluangkan sedikit waktu untuk mengisi pertanyaan ini dengan benar dan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang anda hadapi. Quisioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu kami menjaga karahasiaan identitas yang diberikan.

Atas ketersediaan dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Peneliti

DAFTAR PERTANYAAN

I. DATA IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- Umur :Tahun
- Tingkat Pendidikan :
- Masa Kerja :
- Jumlah Tanggungan :

II. PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Berilah tanda silang (X) atau lingkarihlah (O) pada jawaban yang dianggap sesuai atau benar.
- b. *) Coret yang tidak diperlukan.
- c. Bila jawaban ingin diperbaiki, maka berilah tanda sama dengan (=) kemudian pilih jawaban yang paling sesuai.

III. DAFTAR PERTANYAAN MOTIF

1. Setujukah anda bahwa bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga ?

a. Sangat setuju	c. Ragu-ragu
b. Setuju	d. Tidak setuju
2. Jika anda bekerja, maka anda akan dapat mengembangkan dan meningkatkan ketrampilan yang anda miliki. Sesuai dengan pertanyaan tersebut ?

a. Sangat setuju	c. Ragu-ragu
b. Setuju	d. Tidak setuju
3. Setujukah anda bila seseorang bekerja maka dia akan merasa mempunyai harga diri karena mempunyai penghasilan sendiri ?

a. Sangat setuju	c. Ragu-ragu
b. Setuju	d. Tidak setuju
4. Setujukah anda jika penghasilan yang diperoleh saat ini akan dapat meningkatkan status sosial di masyarakat ?

a. Sangat setuju	c. Ragu-ragu
b. Setuju	d. Tidak setuju
5. Setujukah anda bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas karyawan ?

a. Sangat setuju	c. Ragu-ragu
b. Setuju	d. Tidak setuju

HARAPAN

1. Seringkah anda mempunyai pimpinan yang baik, berwibawa dan bertanggung jawab ?

a. Sangat sering	c. Ragu-ragu
b. Sering	d. Tidak pernah

2. Apakah anda setuju dengan harapan adanya jaminan dan keamanan kerja di perusahaan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
3. Seringkah anda berharap jika bekerja dengan baik maka akan mendapat penghargaan dari atasan ?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak pernah
4. Setujukah jika harapan anda mengenai diadakannya program pensiun untuk masa depan dikelola dengan baik ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
5. Seringkah anda berharap mengenai perubahan peraturan perusahaan yang terlalu ketat ?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak pernah

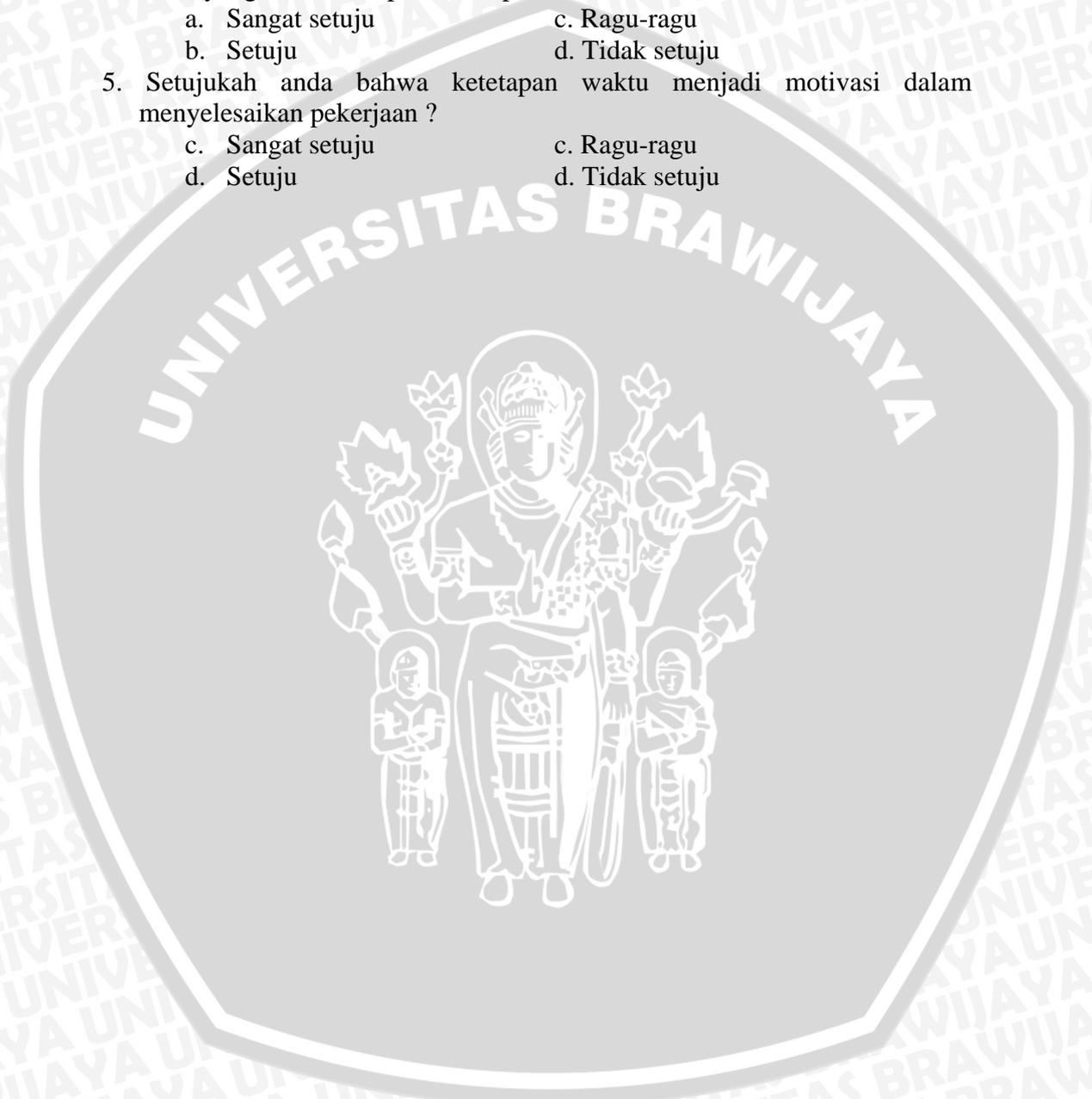
INSENTIF

6. Setujukah anda jika upah yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja karyawan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
7. Setujukah anda dengan adanya fasilitas kerja (transportasi, uang makan, dll) ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
8. Apakah anda setuju dengan pemberian bonus pada karyawan pilihan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
9. Setujukah anda bahwa jaminan kesehatan dikatakan sebagai bonus dari perusahaan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
10. Apa anda setuju jika perusahaan memberi kesempatan kepada para karyawan untuk rekreasi bersama ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju

KINERJA KARYAWAN

1. Setujukah anda bahwa jumlah yang dihasilkan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
2. Setujukah anda bahwa perusahaan perlu melakukan perhitungan pada hasil kerja ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju

3. Setujukah anda bahwa kualitas hasil kerja karyawan harus disesuaikan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
4. Setujukah anda bahwa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
5. Setujukah anda bahwa ketetapan waktu menjadi motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju



Lampiran 5.



Lokasi Perusahaan PT. Tonga Tiur Putra



Kantor PT. Tonga Tiur Putra



Mesin Cold Stroge Bagian Belakang



Cold Storage Bagian Depan



Cold Storage Bagian Dalam



Lokasi Penyortiran



Lokasi Penjemuran Ikan Teri Nasi



Lokasi Penjemuran Ikan Teri Nasi



Tempat Penyimpanan Barang



Tempat Penyimpanan Barang



Pos Satpam / Lokasi Penjagaan



Tempat Perebusan Ikan Teri Nasi



Mesin Cadangan Untuk Pendingin Jika Listrik Mati